

УДК 349(477)

О.В. ЧОРНОУС, канд. юрид. наук, Харківський національний університет внутрішніх справ

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Ключові слова: працевлаштування жінок, гендерні проблеми, рівень безробіття, трудовий потенціал, економічна активність

У структурі населення України жінки займають 54 %. Однією з найбільш актуальних для як для світової спільноти загалом, так і для України зокрема, є проблема збереження і зміцнення трудового потенціалу. Перехід до нової моделі суспільного розвитку в системі світових відносин обумовлює важливість та своєчасність досліджень зазначеної проблеми, а потреба у створенні повноцінних умов для розвитку трудового потенціалу посилює практичну значущість її розв'язання. Саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності у сфері соціально-трудова перетворень.

Міжнародна організація праці оцінює кількість безробітних в Україні в 1,7 млн осіб, тоді як у Державному центрі зайнятості офіційно зареєстровані лише півмільйона. Та все ж, не зважаючи на пророблену роботу у досягненні вище зазначеної мети, викоринити усі проблеми в сфері працевлаштування поки що не вдалось. Адже при аналізі реальної ситуації, яка складається на вітчизняному ринку праці, можна виявити чимало серйозних проблемних аспектів. Працевлаштування – одна з найактуальніших проблем сьогодення всієї України. Особливо важко доводиться сьогодні тим, хто потребує соціального захисту. Так, в умовах соціального та економічного становлення держави проблема працевлаштування жінок набуває особливого значення, так як

Україна стала однією з країн, які найбільше постраждали від фінансово-економічної кризи.

Проблеми, тенденції, методичні та прикладні аспекти рівня безробіття та шляхи його мінімізації розглядали такі українські вчені, як: Д. Богиня, А. Вольська, Я. Колеснікова, В. Костиков, О. Котляр, І. Маслова, П. Нікіфоров, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюха, В. Пузирний, О. Рузавіна, В. Федоренко, І. Черніна, Л. Чубар та інші. Для визначення реальних масштабів безробіття використано статистичні дані Державної служби статистики з питань трудової активності, що здійснюються в Україні органами державної статистики. Звідси, метою статті є аналіз нормативно-правових документів щодо подолання жіночого безробіття, узагальнення та оцінка статистичних даних стосовно реалізації державної політики щодо жінок з урахуванням реальних проблем гендерної нерівності на ринку праці в Україні, який активно видозмінюється та еволюціонує.

У наш час проблема працевлаштування жінок постійно зростає. Це відбувається через загострення проблеми працевлаштування взагалі та набуває першочергового значення в умовах переходу України до ринкової економіки, а також виходу з економічної кризи. Тому в Україні питання гендерної рівності у сфері трудових відносин при працевлаштуванні сьогодні є досить актуальним. Хоча ст.24 Конституції нашої держави та ч.1 ст.2 Кодексу законів про працю України гарантують свободу від всіх форм дискримінації, у тому числі і за ознакою статі, а міжнародні угоди, ратифіковані нашою державою, спрямовані на викоринення утисків у різних сферах суспільного життя (так, відповідно до ст.14 Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод здійснення прав і свобод, викладених у ній, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного

чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження тощо) [1, 2].

У сучасних умовах загально визнано, що вирішення конкретних проблем рівноправ'я жінок з чоловіками має фундаментальне значення для розвитку суспільства. Аналізуючи чинне трудове законодавство, яке закріплює рівність чоловіка і жінки у правовідносинах з працевлаштування, український законодавець певним чином враховує особливості жіночого організму шляхом встановлення спеціальних норм, які покликані підвищити охорону праці жінок. Однак, на нашу думку, враховуючи фізичні та фізіологічні особливості жіночого організму, а також виконання жінкою материнської функції, фактична рівність у трудових правах між чоловіком та жінкою неможлива без надання жінкам додаткових правових гарантій у вигляді пільг та переваг. Особливо важливу роль це відіграє при працевлаштуванні жінок на підприємства зі шкідливими чинниками виробництва, так як завдяки впливу останніх під загрозу підпадає не лише здоров'я жінки, а й функція материнства взагалі. Аналізуючи ст.5 чинного Закону України «Про зайнятість населення», яка передбачає додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення, потрібно відмітити, що для працевлаштування жінок, які мають дітей віком до шести років та одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, встановлюють квоту робочих місць для означеної категорії жінок [3]. Однак положення Закону матимуть більшу ефективність при наявності конкретного механізму їхнього забезпечення і, насамперед, введення санкцій за порушення конкретних норм закону. На сьогоднішній час трудове законодавство характеризується відсутністю такої конкретизації.

Окрім зазначеного закону, вирішення означеної проблеми регулюється Кодексом законів про працю України, розділ XII якого присвячений регулюванню праці жінок. Так, ст.174 КЗпП України встановлює заборону

застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Аналогічна норма міститься і в ст.10 Закону «Про охорону праці», яка забороняє застосування праці жінок на важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (крім деяких з них нефізичних або робіт із санітарного та побутового обслуговування) [2, 4].

Важливим кроком на шляху реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст.17 якого гарантує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Відповідно до Закону роботодавець зобов'язаний: а) створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; б) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; в) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; г) вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; д) вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. Відповідно до законодавства роботодавцям забороняється: а) в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, окрім винятків – специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі; б) висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей; в) вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей тощо.

Законодавцем закріплено, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних

категорій працівників [5]. Проте, незважаючи на перелічені вище нормативно-правові акти, що забезпечують доступ жінок до працевлаштування, найчастіше саме останні стають жертвами скорочення штату, дискримінації при прийомі на роботу, нерівності в оплаті праці, великої кількості робіт, а також незаконних звільнень під час декретних відпусток. Влаштуючись на роботу, жінка не завжди володіє достовірною інформацією, наскільки шкідливі або важкі для її організму є умови конкретної роботи. З цього приводу існують й інші нормативно-правові акти, які прямо та побічно впливають на регулювання працевлаштування. До таких можна віднести ст.29 Кодексу законів про працю та Закон України «Про інформацію», ст.5 якого встановлює, що кожен має право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів. Реалізація права на інформацію не повинна порушувати громадські, політичні, економічні, соціальні, духовні, екологічні та інші права, свободи і законні інтереси інших громадян, права та інтереси юридичних осіб. Як бачимо, законодавець в обов'язковому порядку встановив для власника обов'язок роз'яснити майбутній працівниці її права та обов'язки [2, 6]. Однак, на практиці ситуація є дещо іншою.

Жіноче безробіття – це один із основних аспектів гендерного аналізу. Відомо, що жінки мають більше проблем як при звільненні з роботи, так і при працевлаштуванні. Наразі в Україні є 22 млн осіб працездатного віку. Кількість зареєстрованих безробітних на 01.01.2012 р. порівняно з 01.12.2011 р. збільшилася на 16,9 % до 482,8 тис. осіб (28,1 % всіх безробітних працездатного віку), що на 11,4 % менше порівняно з 01.01.2011 р. З них жінки на 01.01.2012 р. становлять 267,3 тис. осіб (тобто жінки становлять майже 53 % від загальної кількості безробітних працездатного віку). Якщо ми звернемося до статистич-

них даних попередніх років, то побачимо, як змінюється рівень безробіття серед жінок – він збільшується, тому що у 2007 р. питома вага жінок серед безробітних працездатного віку склала 45,62 %, у 2008 р. – 46,02 %, а 2009 р. – 48,14 %. Для порівняння – кількість зареєстрованих безробітних чоловіків у грудні 2011 р. становить 215,5 % від усіх безробітних працездатного віку.

За підрахунками Державного комітету статистики рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за грудень 2011 р. зріс на 0,3 в.п. і на 01.01.2012 р. склав 1,8 % по відношенню до населення працездатного віку [7]. Проте, реальна кількість українських безробітних, підрахована за методологією Міжнародної організації праці, виявляється майже в п'ять разів вище – 8,1 % (біля 1,7 млн осіб), а на думку голови Незалежної Конфедерації Профспілок України та голови Національного форуму профспілок України, реальний показник безробіття в Україні значно вищий, ніж той, про який звітує влада, і складає в 10 разів вищу цифру – понад 5 млн осіб [8, 9].

Міністерство соціальної політики підкреслює, в Україні громадяни 15–16 років навчаються в середніх школах, у віці 16–22 року – у коледжах і вищих навчальних закладах, жінки у віці від 55 до 70 років, а чоловіки з 60 до 70 років є пенсіонерами й переважно не працюють, хоча за методологією МОП їхній вік вважається працездатним. При цьому відомство спростовує інформацію, що з'явилася в ЗМІ про те, що в Україні налічується 5 млн безробітних. Іншими словами, кожен дев'ятий українець фактично без роботи. Найбільший рівень безробіття серед таких мало захищених категорій працівників як молодь до 24 років та жінки, у цих категоріях без роботи є кожен четвертий та п'ятий.

Аналіз економічної активності жінок за віковими категоріями у 2010 р. показав, що її найвищий рівень переважає у віковій категорії 40–49 років і становить 83,2 %. Рівень зайнятості жінок найбільший у віковій категорії

40–49 років, а найменший у віці 60–70 років. Рівень безробіття жінок переважає у віковій категорії 15–24 роки і становить 15,1 %, а найменший рівень у віковій категорії 60–70 років. У 2011 р. спостерігається, що протягом перших двох місяців рівень працевлаштування за статтю помітно різниться, бачимо, що ситуація з боку жінок поступово поліпшується. Протягом місяця показник змінився на 1,3 %. Щодо чоловіків, то їх працевлаштування протягом місяця вдвічі менше. Міністерство соціальної політики нагадує, що безробітними в Україні визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи [3]. Низький рівень знання жінками своїх прав і можливостей свого захисту, на сьогодні, є однією із причин, що негативно впливає на становище жінок на ринку праці. Як зазначають дослідження, жінки складають 60 % всіх фахівців із середньою й вищою освітою, однак це не має впливу на їхню конкурентоздатність на ринку праці, так як вони, зазвичай, отримують менш престижні й нижче оплачувані посади [10]. Негативним чинником для розвитку нашої трудової та соціально-економічної сфери виступає і те, що серед безробітних частка жінок з повною вищою освітою становить 26,8 % і переважає майже на 10 % частку чоловіків, тобто потенціал високоосвічених мешканок нашої країни залишається не задіяним. Здавалося б, що за такої ситуації саме жінки повинні складати більшість серед тих, хто перекваліфікувався за 2010 р., та все ж серед безробітних, які набули нової кваліфікації для спрощення пошуків роботи, переважали чоловіки. Зокрема, в минулому році було навчено новим професіям 164 тис. чоловіків та 52,5 тис. жінок [11, с.88]. Пояснюється це тим, що перенавчання, яке здійснюється Державною службою зайнятості України, зазвичай

проводиться за робітничими професіями, на яких в основному зайняті чоловіки.

Неможливо не помітити тенденцію до фемінізації низькооплачуваних професійних груп. Це означає, що відбувається професійний розподіл за ознакою статі. Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зросту, заробітну платню, працюють переважно в низькооплачуваній сфері. Існує певна дискримінація при працевлаштуванні: 80 % безробітних в Україні – жінки. Рівень жіночої заробітної платні становить у середньому 73 % від платні чоловіків. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади [12; 13, с.12–13]. Гендерна рівність у сфері зайнятості та соціальній сфері – одна з основ законодавства та політики ЄС. Починаючи з 1975 р. було прийнято ряд директив Ради Європи про рівну оплату та рівність в питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умов праці. Гендерна стратегія ЄС передбачає збільшення зайнятості жінок, зменшення жіночого безробіття, рівну оплату праці та реінтеграцію жінок після декретної відпустки [14].

При вивченні даної проблематики досліджено статистику закордонних країн, де кращі посади найчастіше дістаються чоловікам, а не жінкам, навіть якщо вони мають однакову кваліфікацію. Дискримінація жінок спостерігається й тоді, коли встановлюється заробітна плата: за однакову роботу у жінок в США вона менша на 30–40 %, у Великій Британії – на 49 %, у Німеччині – на 38 %, у Франції – на 28 %. Дивно, але навіть у такій «жіночій» професійній сфері, як педагогіка, вчителі-жінки одержують у США 89 % зарплати вчителів-чоловіків, зі збільшенням стажу одержують менші надбавки до платні, 75 % таких випадків залишаються непоясненими. Все це сприяло загостренню низки проблем, зокрема

вплинуло на зростання рівня безробіття серед жінок.

У межах наукового дослідження встановлено, що однією із причин, що перешкоджають працевлаштуванню жінок та просуванню їх у професійній кар'єрі є відсутність у законодавчо закріпленої належної відповідальності за порушення прав жінок у сфері працевлаштування, а також відсутність чіткого механізму притягнення роботодавця до відповідальності уповноваженими органами, в такому випадку держава може стати на шлях подолання проблем працевлаштування у сфері трудових правовідносин та захисту працевлаштування жінок.

Таким чином, можна зробити висновок, що в сфері працевлаштування на сьогодні існує помітний гендерний дисбаланс. Україна зробила певні кроки для його подолання, однак цього не досить. Доцільно було би запровадження наступних заходів: а) передбачити в трудовій сфері санкції за порушення передбачених додаткових гарантій для жінок, зокрема за порушення принципу рівних прав та можливостей; б) конкретизувати види дисциплінарних та адміністративних стягнень, розмір матеріальної відповідальності роботодавця, посадових осіб підприємств, установ, організацій, сторін колективних законодавчих положень; в) забезпечити право жінок на інформацію про умови праці шляхом удосконалення трудового законодавства; г) забезпечити оптимізацію зайнятості жінок, як одну із цілей національного плану дій щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків до 2015 р.; д) узгодити трудове законодавство із законодавством інших сфер економічного життя суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Закон України «Про зайнятість населення» // ВВР України. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
4. Закон України «Про охорону праці» // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» // ВВР України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
6. Закон України «Про інформацію» // ВВР України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
7. Про соціально-економічне становище України за 2011 рік : доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Волинець М. В Україні 5 млн безробітних, а влада звітує тільки про 500 тис. / М. Волинець [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://texty.org.ua/pg/news/movchun/read/36370/V_Ukrajini_5 mln bezrobitnyh_a_vlada.
9. Якібчук М. На сьогодні в Україні 5 млн безробітних, а восени ця цифра ще збільшиться / М. Якібчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unn.com.ua/ua/exclusive/778347-m.yakibchuk:-na-sogodni-v-ukrajini-5-mln-bezrobitnih,-a-voseni-tsyatsifrasche-zbilshitsya>.
10. Права людини в Україні - 2004. Запобігання дискримінації [довідь правозахисних організацій] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.khpg.org/index.php?do=print&id=1124786387>.
11. Праця України у 2010 році : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.
12. Бойченко Е. Б. Гендерні аспекти зайнятості та оплати праці в економіці України / Е. Б. Бойченко // Праця, зайнятість та соціально-трудові відносини. – 2007. – № 3. – С. 198–208.
13. Чубар Л. Право жінок в Україні як об'єкт правового захисту / Л. Чубар // Право України. – 2000. – № 5. – С. 12.
14. Кисельова О. Гендерна політика Європейського Союзу в Україні: Аналітична допо-

відь / О. Кисельова // Heinrich Boll Stiftung. – | К. : Ін-т ліберального суспільства, 2011. – 17 с.

Чорноус О. В. Працевлаштування жінок в Україні: проблеми та шляхи вдосконалення / О. В. Чорноус // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 814–819 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12hovtsv.pdf>

Проведено аналіз нормативно-правових документів щодо подолання жіночого безробіття, узагальнення та оцінка статистичних даних стосовно реалізації державної політики щодо жінок з урахуванням реальних проблем гендерної нерівності на ринку праці в Україні.

Чорноус Е.В. Трудоустройство женщин в Украине: проблемы и пути усовершенствования

Проведен анализ нормативно-правовых документов по преодолению женской безработицы, обобщение и оценка статистических данных по реализации государственной политики в отношении женщин с учетом реальных проблем гендерного неравенства на рынке труда в Украине.

Chornous E.V. Women Arrangement of Labor in Ukraine: Problems and Lines of Approach to an Improvement

Legal documents concerning negotiation of women unemployment, generalization and appraisal of statistical data in relation to the implementation of the state policy regarding women in recognition of real gender inequality problems at the labor-market in Ukraine are carried out a review.

Форум права Форум