

УДК 331.5-053.81

Т.А. КОЛЯДА, канд. юрид. наук, доц., Харківська національна академія міського господарства

ФЕМІНІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ПРОЯВ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Ключові слова: *фемінізація зайнятості, професійна сегрегація за статевою ознакою, гендерна сегрегація, дискримінація за статевою ознакою*

Відповідно до ст.3 Конституції України найвищою соціальною цінністю визнана людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека, а головним обов'язком держави визначено утвердження і забезпечення прав і свобод людини. Основним Законом України також закріплено принцип рівноправності громадян, які мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, а також наголошено на неприпустимості привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками [1]. Вищезазвані конституційні положення об'єктивно зумовлюють необхідність перманентного вжиття державою системних заходів з метою виявлення та усунення будь-яких проявів дискримінації.

Безумовним імперативом у контексті розбудови соціальної та правової держави і ствердження громадянського суспільства в Україні є подолання проявів дискримінації у сфері трудових відносин, тобто обмеження прав або встановлення переваг у залежності від не пов'язаних з діловими (професійно-кваліфікаційними) якостями працівників обставин, що може виявлятися у прямому або опосередкованому обмеженні можливостей прийому на роботу, недопущенні заміщення певних посад та доступу до більш кваліфікованих професій, зниженні розміру заробітної плати або погіршенні умов праці [2, с.112]. Водно-

час існує необхідність осмислення інших існуючих у сфері трудових відносин тенденцій, зокрема, фемінізації окремих видів зайнятості.

У вітчизняній науці трудового права осмисленню феномена фемінізації зайнятості приділяється недостатньо уваги, що певною мірою зумовлено його синтетичною природою та комплексним характером. Натомість, ураховуючи особливу соціальну значущість проблеми, потребується її поглиблене дослідження, що об'єктивно сприятиме покращанню стану правового та соціального захисту жінок як суб'єктів трудових відносин. Звідси, метою статті є з'ясування сутності феномена фемінізації зайнятості, виокремлення найбільш «фемінізованих» видів зайнятості, визначення соціальних наслідків фемінізації зайнятості та виявлення потенційних можливостей покращання правового регулювання праці жінок в окремих галузях народного господарства.

Останнім часом окремі фахівці наголошують на наявності підстав для виокремлення традиційних «чоловічих» і «жіночих» видів зайнятості (професійної гендерної сегрегації, професійної сегрегації за статевою ознакою [3]), що пов'язано зі збереженням традиційної гендерної ідеології та, як наслідок, існуванням в соціумі певних патріархальних стереотипів щодо соціальної ролі чоловіків-годувальників та жінок-хранителів родинного затишку. Гендерна сегрегація поділяється на горизонтальну (галузеву, професійну, міжфірмову, міжсекторну) і вертикальну (посадову, що виявляється в існуванні «скляного даху», тобто прихованого механізму дискримінації за статевою ознакою при заміщенні керівних посад) та зумовлює існування певних стереотипів поведінки працівників, що безпосереднім чином впливає на практику роботодавців і самовідбір претендентів на стадії вибору гендерно-обумовленого робочого місця. Наслідком гендерної сегрегації є соціальні диспропорції, нерівний доступ до робочих місць і нерівність у заробітній платі [4]. Характерно, що гендерна сегрегація зазвичай виявляється у фемінізації зайнятості, тобто кваліфікації суспільством окремих видів зайнятості як суто жіночої ро-

боти (наприклад, освіти, медичного обслуговування, сфери сервісу тощо) [5]. Ствердження феномену фемінізації зайнятості відбувається в умовах поширення гендерної асиметрії та перманентного погіршення соціально-демографічної ситуації.

Упродовж тривалого часу аж до генези буржуазної державності репродуктивна функція жінки була визначальним чинником розподілу гендерних ролей на ринку праці. Як наслідок, у патріархальному суспільстві завжди існував попит на пріоритетний розвиток у жінок лише тих здібностей, які дозволяли успішно виконувати домашню роботу (здатність до ефективної комунікації, регулювання відносин між членами сім'ї, виховання дітей, обслуговування родини тощо). В умовах промислового перевороту та поширення ліберальних цінностей жінка водночас стала суб'єктом виробничих відносин поза сім'єю та об'єктом експлуатації з боку роботодавця, який прагнув дискримінувати жінку за умовами праці, розміром заробітної платні тощо. У ХХ ст. в багатьох країнах практично була запроваджена загальна зайнятість жінок (майже усі працездатні жінки або працювали, або навчалися). За цих умов жінки часто змушені були працювати в шкідливих умовах і займатися низькооплачуваною неprestижною та малокваліфікованою роботою. Саме тоді почали формуватися «фемінізовані» галузі народного господарства, окреслилася тенденція переважного призначення жінок на виконавські посади та загалом ствердилася несправедлива диспропорція в оплаті праці чоловіків і жінок, оскільки вважалося, що зарплата чоловіка-годувальника має містити витрати на утримання членів сім'ї. Загальна зайнятість лише створювала ілюзію гендерної рівності, оскільки соціальні стандарти у «фемінізованих» галузях народного господарства були невідповідно низькими [6, с.4].

Характеризуючи сучасне положення жінок на ринку праці, фахівці виокремлюють три аспекти негативного характеру, а саме: професійну сегрегацію; непропорційну оплату за труд рівної цінності чоловіків і жінок; «по-

двійний робочий день» (статевої нерівності у розподілі об'єму роботи, оскільки жінка змушена одночасно виконувати виробничі та домашні обов'язки, що суттєво обмежує її конкурентоздатність на ринку праці).

Безумовно, подолання гендерної асиметрії слід обов'язково розглядати крізь призму необхідності забезпечення належного рівня охорони материнства як визнаної державою соціальної цінності, що потребує спеціального захисту. Така потреба зумовлена універсальним (міжгалузевим) характером правового інституту материнства. Зокрема, у вітчизняному трудовому законодавстві закріплено імператив щодо особливої охорони праці та здоров'я жінок-працівників. Такий підхід повною мірою кореспондується з положеннями ст.5 Конвенції МОП № 111 від 1958 р. «Про дискримінацію у сфері праці та занять», у відповідності до якої не визнається дискримінацією встановлення пільг та переваг для працівників, що потребують мотивованого статтю і сімейними обставинами особливого захисту і допомоги [7]. Загалом сучасна правова парадигма ґрунтується на аксіоматичному твердженні щодо відсутності підстав для кваліфікації як прояву професійної сегрегації будь-яких винятків, обмежень або переваг, зумовлених необхідністю особливого піклування держави про осіб, які потребують підвищеної соціального та правового захисту, до яких поряд з неповнолітніми та інвалідами віднесені жінки. У цьому контексті слід виокремлювати правові гарантії жінкам як працівникам жіночої статі та гарантії жінкам, які мають сімейні обов'язки. Якщо у першому випадку йдеться про загальні положення (наприклад, заборону застосування праці жінок на важких роботах і роботах зі шкідливими умовами праці, на підземних роботах і роботах, пов'язаних з підйомом та переміщенням вантажів, гарантії та компенсації вагітним жінкам тощо), то в іншому випадку йдеться про наданням жінкам-матерям гарантій як працівникам із сімейними обов'язками (зауважимо, що йдеться про відповідні гарантії жінкам, які мають дітей певного віку, що зумовлено діто-

народженням і фактичним перебуванням дитини на вихованні та утриманні) [8].

Резюмуючи, зазначимо, що фемінізація зайнятості є однією з тенденцій розвитку сучасного ринку праці. Вона виявляється у рекрутуванні жінок на ринок праці та спрямуванні їх до низькооплачуваних або нестабільних секторів народного господарства. Феномен фемінізації зайнятості має неоднозначний характер. З одного боку, він об'єктивно зумовлений розвитком ринку праці, оскільки дешева та мобільна жіноча робоча сила завжди сприймалася як важливий ресурс поступального соціально-економічного розвитку держави, а з іншого боку, фемінізація зайнятості є проявом професійної сегрегації як форми трудової дискримінації. Збереження професійної сегрегації зумовлено існуванням хибного стереотипу щодо переважної гендерної прийнятності тієї чи іншої професії (виду зайнятості). Натомість в умовах глобалізації економічних відносин та бурхливого розвитку виробництва, торгівлі і сервісу формуються передумови для подолання маргіналізації працівників-жінок. Фемінізація зайнятості передбачає вжиття цілеспрямованих заходів, а саме: суттєве розширення зайнятості жінок у високооплачуваних секторах економіки; розвиток нових нетрадиційних видів зайнятості.

Заборона дискримінації ґрунтується на принципі рівності громадян, які незалежно від статі мають рівний інтелектуальний і фізичний потенціал та користуються свободою вибору видів і форм професійної діяльності. Гендерна експертиза вітчизняного трудового законодавства передбачає з'ясування стану дотримання принципу рівноправності чоловіків і жінок у сфері трудових відносин, виявлення ознак прямого або опосередкованого обмеження прав чи встановлення прямих або опосередкованих переваг при прийомі на роботу у залежності від статі. Перспективи удосконалення трудового законодавства полягають у забезпеченні умов для усунення проявів дискримінації за статевою ознакою. У цьому контексті першочерговою необхідністю є коригування доктринального розуміння дис-

кримінації у сфері зайнятості. Вживаючи заходи з метою усунення статевої нерівності у сфері зайнятості слід усунути диспропорції в оплаті праці що складалася впродовж тривалого періоду в умовах патріархального суспільства. Вважаємо нагальною необхідністю запозичити зарубіжний досвід запровадження заборони на вказування роботодавцем статі кандидатів на заміщення вакантних посад при розміщенні відповідних об'яв, запровадження нівелюючих «ефект статі» прозорих і гендерно-нейтральних процедур кар'єрного зростання. Підвищенню конкурентоспроможності жінок на ринку праці можуть сприяти започатковані на регіональному рівні програми професійного навчання і підвищення кваліфікації жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною. Назріла також потреба розширення стратегічного партнерства та налагодження соціального діалогу щодо дотримання гендерної рівності у сфері трудових відносин із залученням якомога ширшого кола суб'єктів (органів державної влади, недержавних організацій, профспілок тощо), а також запровадження розробленої МОП методології гендерного аудиту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Трудовое право. Энциклопедический словарь / ред. кол. Денисов А. И. и др. – 2-е изд. – М. : Сов. энцикл., 1963.
3. Козина И. М. «Слабые группы» на рынке труда: гендерная специфика мотивации поведения / И. М. Козина, И. П. Попова // Журнал исследований социальной политики. – 2007. – Т. 5.– № 3 (1). – С. 365–386.
4. Бабкин А. С. Гендерная сегрегация на российском рынке труда и ее социально-экономические последствия для мужчин / А. С. Бабкин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/24/antbabkin@yandex.ru.doc.pdf.
5. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке

труда / И. О. Мальцева, С. О. Рощин. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 295 с.

6. Принцип запрещения дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятий и его реализация в российском законодательстве. – СПб., 2004. – 33 с.

7. Про дискримінацію в галузі праці та знань: конвенція Міжнародної організації праці № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>

993_161.

8. Рагойша П. В. Обеспечение охраны отцовства в трудовом праве: проблемы законодательного регулирования / П. В. Рагойша // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 22–23 июня 2006 г.) / науч. ред. А. А. Войтик [и др.]. – Минск : БГУ, 2006. – С. 301–304.

Коляда Т. А. Фемінізація зайнятості як прояв дискримінації у сфері трудових відносин / Т. А. Коляда // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 297–300 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12ktactv.pdf>

Визначено сутність феномена фемінізації зайнятості, виокремлено найбільш «фемінізовані» види зайнятості, визначено соціальні наслідки фемінізації зайнятості та потенційні можливості покращання правового регулювання праці жінок в окремих галузях народного господарства. Запропоновано шляхи покращання правового регулювання праці жінок.

Коляда Т.А. Феминизация занятости как проявление дискриминации у сфере трудовых отношений

Определена сущность феномена феминизации занятости, выделены наиболее «феминизированные» виды занятости, определены социальные последствия феминизации занятости и потенциальные возможности улучшения правового регулирования труда женщин в отдельных отраслях народного хозяйства. Предложены пути улучшения правового регулирования труда женщин.

Koljada T.A. Busy Condition Feminization as Implication of Discrimination at an Orb of Labour Relations

The author of the article defines the phenomenon of the feminization of employment, identifies the most «feminized» types of employment, and defines the social consequences of the feminization of employment and the potential of the improvement of legal regulation of the employment of women in certain sectors of the national economy. The ways of improvement of legal regulation of the employment of women are offered.