

УДК 349.2-055.2(477)

О. В. ЧОРНОУС,*кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового та господарського права**навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції**Харківського національного університету внутрішніх справ***СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЖІНОК У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Висвітлено окремі проблеми становища жінок на ринку праці, зокрема при виникненні трудових правовідносин та під час роботи. Також розглянуто проблеми дискримінації на робочому місці та запропоновано шляхи їх подолання.

Положення Конституції України, прийнятої в 1996 р., відображають зобов'язання країни щодо міжнародного права. В Основному законі вказано, що «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками». До того ж ст. 24 Конституції України гарантує, що: рівність прав жінки та чоловіка забезпечується: а) наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; б) спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; в) створенням умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; г) правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам та матерям [1]. До принципу рівності між чоловіком і жінкою світове співтовариство активно звернулося уже в післявоєнний період. Вперше права людини були систематизовані в Декларації ООН (1945 р.), яка стала міжнародною правовою основою для розвитку принципу рівності між чоловіком та жінкою.

У 1946 р. була створена спеціальна Комісія зі статусу жінки, що визначила своїм завданням захист політичних, економічних та соціальних прав жінок. Загальна декларація прав людини, прийнята в 1948 р., підтвердила принцип рівності прав і свобод для всіх людей незалежно від їх статі. Загальна декларація, доповнена двома пактами (перший – з громадських та політичних, другий – з економічних, суспільних та культурних прав), утворює широку законодавчу основу для визначення та пояснення прав людини, її основних

свобод. Як держава – учасник Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права та Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (Жіноча конвенція) Україна зобов'язана викоренити всі форми дискримінації в політичній, економічній, соціальній та культурній сферах, запобігти практиці дискримінації як у державному, так і в приватному секторах та надати ефективне відшкодування тим, чиї права було порушено. До того ж Уряд України підписав низку міжнародних угод, ратифікував усі основні конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП), в тому числі Конвенцію № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», що особливо опікується питанням викорінення дискримінації на ринку праці. Конституція України та національне законодавство забороняють гендерну дискримінацію [2]. Стаття 24 Конституції України та ст. 2 ч. 1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) гарантують свободу від усіх форм дискримінації, в тому числі і за ознакою статі [3].

Ми бачимо, що гендерне законодавство в Україні вже досить розвинене, однак, незважаючи на всі наведені вище законодавчі заходи для забезпечення доступу до працевлаштування, найчастіше саме жінки стають жертвами скорочення штату, дискримінації під час прийому на роботу, нерівності в оплаті праці, великої кількості робіт, не оформлених офіційно, і нестабільних робочих умов, а також незаконних звільнень під час декретних відпусток. Вищевикладене може бути наслідком усталеної думки, що основним завданням жінки є виключно домашня робота. Дослідження свідчать про те, що не тільки жінкам із малолітніми дітьми відмовляють у працевлаштуванні, але й уся практика нерівної оплати праці жінок заснована на переконанні, що жінки є не основними

годувальниками родин. Зважаючи на прагнення України вийти на європейський і світовий рівень у вирішенні дискримінаційних проблем та регулюванні відносин між жінками і чоловіками, дослідження з питань дискримінації набувають особливого значення і поширюються в усіх галузях і сферах життєдіяльності суспільства, особливо у сфері трудового права. Вивченню указаних питань присвячено роботи таких відомих вітчизняних і закордонних вчених, як О. М. Бандурка, І. А. Ветухова, В. Я. Гоц, Т. І. Іванова, М. І. Іншин, В. В. Князев, О. В. Лавриненко, Є. Ф. Лахова, К. Б. Левченко, О. А. Мартиненко, А. С. Чеботарьова, І. В. Шульженко, М. В. Щелкунова.

Урядовці регулярно заперечують той факт, що дискримінація стосовно жінок на ринку праці в Україні становить проблему, адже неспроможність останнього запровадити виконання відповідних законів та зобов'язань є порушенням обов'язку держави перед своїми громадянами запобігти дискримінації стосовно жінок, а інспекторам Міністерства праці та соціальної політики бракує бажання та підготовки для проведення розслідувань дискримінаційної практики прийому на роботу. Зауважимо, що Державна служба зайнятості підтримує таку дискримінацію, розміщуючи оголошення про наявні вакансії із зазначенням бажаної статі працівника та навіть вимагаючи від роботодавців указувати їх побажання щодо статі кандидатів на посади.

Одне з основних прав жінок – не зазнавати дискримінації на ринку праці та на робочому місці. Це право закріплено в міжнародно-правових документах, зокрема в вищезазначеній конвенції ООН, конвенціях Міжнародної організації праці та переглянутій Європейській соціальній хартії, а також у національному законодавстві держав – учасниць Ради Європи і правових нормах Європейського Союзу. Проте, на жаль, в реальному житті законодавства дотримуються не завжди, і навіть у Європі жінки зазнають дискримінації різних видів, як на ринку праці, так і на робочому місці. Відомим є факт, що жінки на сьогодні становлять 60 % усіх фахівців із середньою й вищою освітою, та, втім, це не впливає на їхню конкурентоздатність на ринку праці – зазвичай вони одержують менш престижні й менш оплачувані посади. Підприємства, що подають заявки в служби зайнятості, які друкують оголошення про прийом на роботу, якщо і не обумовлюють статі працівника, перевагу віддають усе ж таки чоловікам. У той же час відповідно до ст. 22

КЗпП України забороняється необґрунтована відмова в прийомі на роботу. Будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладанні, зміні і припиненні трудового договору залежно від статі не допускається. 55 % керівників задають жінкам, що бажають одержати роботу, додаткові питання, наприклад про сімейні обов'язки, хоча це є порушенням ст. 25 КЗпП України та ст. 17 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що забороняє вимагати від осіб, що наймаються на роботу які-небудь дані, надання яких не передбачене законодавством.

Однією з перших проблем, яка постає перед жінками, є обмеження доступу до ринку праці. У більшості держав – учасниць Ради Європи трудова зайнятість жінок є більш низькою, а рівень безробіття – більш високим порівняно з чоловіками – хоча тут спостерігаються істотні регіональні відмінності. У цілому часткова зайнятість значно більш поширена серед жінок, ніж серед чоловіків (доволі часто не з волі жінок), хоча при цьому велика кількість жінок мають значно вищу кваліфікацією, ніж того вимагає виконувана ними робота. Крім того, багато жінок належать до тієї категорії громадян, які, за термінологією МОП, «не наважаться шукати роботу»: тобто є тими працездатними громадянами, які не враховуються в державній статистиці щодо рівня безробіття, оскільки вони, незважаючи на те, що мають бажання працювати, не ведуть активний пошук роботи, через те, що не зможуть знайти роботи яка б підходила їм, або знову ж таки зіштовхуються з дискримінацією чи структурними, соціальними або культурними перешкодами та бар'єрами.

Оголошення про вакансії із зазначенням бажаної статі кандидатів з'являються в українських газетах, журналах та на Інтернет-сайтах із працевлаштування. Державні центри зайнятості, приватні рекрутингові фірми та агенції з працевлаштування теж регулярно розповсюджують такого роду публікацій. Оголошення про вакансії з такими вимогами, як «молода жінка від 18-ти до 30-ти років, приваблива зовнішність» є звичайним явищем.

Вимоги до статі працівника присутні в усіх галузях та категоріях зайнятості. І оголошення про робітничі вакансії, що передбачають фізичну працю, і оголошення про вакансії для менеджерів середньої та вищої ланки частіше вимагають саме чоловіків-кандидатів. Більшість оголошень про роботу для жінок – це вакансії у сфері надання послуг, такі, як кельнерки та хатні

робітниці, а також малооплачувана та підпорядкована робота за фахом – секретарки або бухгалтера. В результаті жінки навіть не роблять спроб улаштуватися на багато інших посад, що відповідають їх професійним здібностям та кваліфікаціям.

У той же час українське законодавство забороняє жінкам обіймати деякі посади та виконувати певні види робіт. Такі заходи мали за мету захистити жінок від важких та небезпечних умов праці, але багато обмежень перевищують прийняті міжнародні норми регулювання праці жінок. Більше того, українське законодавство визначає інструменти захисту жінок на необ'єктивних критеріях, що суперечать принципам гендерної рівності. У деяких сферах зайнятості вони справляють можливий дискримінаційний ефект на жінок, знижуючи їх конкурентоспроможність на ринку праці. Пільги з вагітності, пологів та догляду за дитиною мають теж дуже широкий спектр і майже виключно розглядають саме жінок як піклувальниць. Разом із стереотипним уявленням роботодавців про нездатність жінок поєднувати сімейні та робочі обов'язки такі положення, хоча і ненавмисно, знижують конкурентоспроможність жінок в очах потенційних роботодавців.

Існує і дискримінація під час співбесід, яка може бути досить суворою та принизливою для жінок. Роботодавці охоче розпитують останніх під час співбесід та в анкетах про їх вік, сімейний стан, родинні обставини, сімейні плани та про роботу їх чоловіків. У результаті вони приймають рішення виходячи з отриманої інформації. Наприклад, роботодавці часто відмовляють молодим жінкам, оскільки, на їх думку, вони в тому віці, коли на першому місці стоїть виховання дітей.

Жінки, яким більше тридцяти п'яти років, теж стикаються зі значними перешкодами до працевлаштування, оскільки більшість вакансій, розрахованих на жінок, – секретарки, доглядальниці та кельнерки – типово вважаються «підходящими» лише для молодих жінок та дівчат. Роботодавці регулярно вказують вимоги до віку в оголошеннях про вакансії і можуть відмовити жінці в прийомі на роботу, дізнавшись про її вік під час співбесіди.

Другою великою проблемою є відмінності в оплаті праці. Часто жінкам за виконання тієї ж самої чи аналогічної роботи платять менше, ніж чоловікам – у середньому не менше ніж на 15 % (іноді ця різниця може досягати 25–30 %). Гарантій не дає і високий освітній рівень. У багатьох країнах різниця в оплаті праці

тим вища, чим краще освічена жінка. У цілому за своє трудове життя жінки також заробляють менше, і тому вони мають гірші умови пенсійного страхування, а також отримують менші пенсії за віком, хоча живуть довше від чоловіків.

До третьої проблеми можна віднести існування так званої «скляної межі». Коли виникає питання про підвищення чи просування по кар'єрних щаблях, жінок зазвичай обминають. Чим вища посада, тим менша вірогідність призначення на неї жінки – навіть якщо остання має рівну чи навіть вищу кваліфікацію, ніж її колега-чоловік. Жінки, яким удалося «пробити і пройти скляну межу» та отримати відповідальну посаду, залишаються винятком із правил, оскільки навіть у тих галузях, де жінки переважають і де працює більша кількість жінок-керівників, на керівних посадах знаходиться непропорційно більша частина чоловіків.

Головною причиною всіх вищезазначених проблем – обмеженого доступу на ринок праці, відмінностей у її оплаті та існування «скляної межі» – є дискримінація жінок. У більшості випадків жінки розраховуються за свою статеву належність, будучи матерями – нині чи майбутньому. Велика кількість роботодавців помилково побоюються витрат і труднощів, які тягне за собою материнство. Насправді ж, як свідчать недавні дослідження МОП, додаткові витрати, пов'язані з наймом на роботу жінок, становлять менше 1 % від сумарного місячного заробітку працівниць. Проте жінки підлягають дискримінації не тільки з економічних причин – в основі дискримінації лежать соціальні стереотипи та забобони, що вводять в оману стосовно призначення і здібностей жінок, виконання ними своїх обов'язків і їх методів керування.

Можна погодитися з точкою зору К. Б. Левченко, яка вважає, що позицію документів ООН та МОП можна вважати слабкою через те, що вони регламентують працю жінок тільки в публічній сфері і не торкаються питань домашньої праці [4]. Таким чином, більша частина неоплачуваної праці в домашньому господарстві формально вважається «незайнятстю». Домашня праця не враховується як виробнича праця, хоча відіграє вирішальну роль для фізичного виживання багатьох родин, у тому числі в Україні.

Збереження таких стереотипів призводить до того, що жінкам дуже часто пропонують нестабільну малооплачувану роботу, яка виключає можливість кар'єрного зростання, не дає задоволення і не дозволяє останнім повністю реалізувати свої можливості. Жінки часто

опиняються поза колом неформальних зв'язків та каналів спілкування (так званій «компанії старих друзів»). Крім того, деякі з них потерпають від агресивної корпоративної культури і можуть стати жертвами морального тиску, залякування і сексуальних домагань. Що ж до сімейних обов'язків, то в багатьох країнах (ведення домашнього господарства, виховання дітей, догляд за старими родичами) вони не розподіляються рівною мірою між жінками та чоловіками, тим самим створюючи жінкам додаткові перепони для участі в трудовій діяльності та будівництва кар'єри. І, нарешті, більш низька трудова зайнятість жінок і більш високий рівень безробіття серед них призводять до економічних втрат і нерівності, що у свою чергу є підставою для ще більшого поглиблення нерівності між жінками і чоловіками, що може призвести до економічної залежності і бідності (особливо в літньому віці) для багатьох жінок. Проте від дискримінації потерпають не тільки жінки. Дискримінація жінок, як на ринку праці, так і на робочому місці, гальмує економічне зростання, зменшує податкові надходження і призводить до збільшення витрат на підтримку безробітних і соціальне забезпечення. Таким чином, ліквідація дискримінації стає вагомим політичним завданням і сприяє соціальній згуртованості нашої країни. Необхідно також звернути увагу на становище жінок-інвалідів і жінок, які належать до національних меншин,

оскільки вони часто зазнають впливу подвійної дискримінації.

Потрібно підкреслити, що дискримінація на робочому місці не зникне сама по собі, так само і ринкові відносини не забезпечать її ліквідацію. Тож для ліквідації дискримінації потрібно використовувати добре продумані, цілеспрямовані та послідовні зусилля і політичні рішення всіх заінтересованих сторін протягом тривалого періоду часу. Ми вважаємо, що насамперед необхідно вжити таких заходів: публічно засудити дискримінацію стосовно жінок в усіх галузях найму на роботу, включаючи оголошення про вакансії; переглянути існуючі і розробити нові законодавчі акти та угоди, в яких не тільки буде встановлена юридична заборона на дискримінацію жінок, але й передбачено обов'язок вживати активних заходів щодо запобігання дискримінації і сприяння рівності; забезпечити відсутність дискримінаційної практики прийому на роботу до державних установ та закладів і припинення практики обумовлення статі працівників в оголошеннях про вакансії; прийняти законодавчі акти, що встановлюють дієві стягнення, в тому числі штрафи, з метою покарання компаній та державних установ, що є причетними до дискримінування жінок; з метою протидії дискримінації жінок на ринку праці і робочому місці гарантувати більш якісне та обов'язкове виконання існуючих законів, правил і нормативів на загальнодержавному рівні.

Список використаної літератури

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Міжнародний захист прав людини : зб. міжнар. договорів України, декларації, документи. – К. : Наук. думка, 1998. – 188 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія / К. Б. Левченко. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 344 с.

Надійшла до редколегії 19.06.2012

ЧОРНОУС Е. В. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Освещены некоторые проблемы положения женщин на рынке труда, в частности при возникновении трудовых правоотношений и во время работы. Также рассмотрены проблемы дискриминации на рабочем месте и предложены пути их преодоления.

CHORNOUS O. MODERN WOMEN'S PROBLEMS IN THE SPHERE OF LABOUR LEGAL RELATIONSHIPS

Some issues connected with the women's position on the labour market, especially those, that emerge in the labour sphere and labour legal relationships during the work are observed. Also the problems of discrimination at the workplace are reviewed and the ways of their solution are offered.