Гендерна рівність у контексті концепції гідної праці: стан, основні проблеми та шляхи їх вирішення

О. ДОРОШ
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
м. Івано-Франківськ

У статті розкривається сутність проблем забезпечення гендерної рівності в контексті гідної праці згідно з ратифікованими Україною Конвенціями МОП та вітчизняним законодавством, а також запропоновано шляхи їх подолання на рівні держави.

В статье рассмотрена сущность проблем обеспечения гендерного равенства в контексте достойного труда согласно с ратифицированными Украиной Конвенциями МОТ и отечественным законодательством, а также предложены пути их решения на уровне государства.

The article reveals the problem of gender equality in the context of decent work in accordance with Ukraine ratified ILO conventions and national legislation and also offers the ways to overcome it at the state level.

Ключові слова: *гендерна рівність, дискримінація за гендерною ознакою, принцип однакових можливостей та однакового ставлення.*

Постановка проблеми. Заробітна плата і тривалість робочого часу є одними з найважливіших параметрів якості робочого місця. Проте останнім часом поєднання трудової діяльності з сімейним життям та обов'язками по догляду за дітьми набуває все більшої ваги як важливий елемент якості трудового життя і, відповідно, забезпечення гідної праці. Роль жінки на ринку праці, старіння населення, зміни у структурі сім'ї призвели до виникнення суперечностей у системі відносин «сім'я — робота», що вимагає розробки та втілення політики для ефективного поєднання трудових та сімейних обов'язків. Відсутність такої політики може призвести до негативних наслідків, зокрема подальшого зменшення народжуваності, зростання рівня бідності в країні, погіршення ситуації на ринку праці, порушення принципів конкурентоспроможності та рівності, оскільки традиційно саме на жінку покладається турбота про родину.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед ґрунтовних досліджень питань регулювання гендерної рівності слід відзначити роботи таких науковців: Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Ю. М. Маршавін, С. В. Мельник, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, М. В. Семикіна, М. Ф. Черепанський та інших.

Враховуючи вагомі досягнення вчених, все ж слід відзначити наявність досі не врегульованих питань, оскільки сучасний стан гендерної рівності в державі доводить, що механізм регулювання рівності чоловіка та жінки на ринку праці потребує суттєвого вдосконалення, особливо на рівні законодавства.

Мета статті — переосмислити наявні теоретичні засади соціально-економічної політики щодо забезпечення рівності у праці згідно з вимогами міжнародних конвенцій, ратифікованих Україною.

Виклад основного матеріалу. Дотримання рівних прав працюючих та надання можливості для поєднання роботи та особистого життя є надзвичайно важливою складовою концепції гідної праці та серйозною проблемою сьогодення як в цілому світі, так і в Україні зокрема. Принцип однакового ставлення закріплено у численних міжнародних правових актах, зокрема: Загальній декларації прав людини 1948 року, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 року. Також мають враховуватись міжнародні правові документи щодо забезпечення соціально-економічних прав жінок, прийняті Міжнародною Організацією Праці (МОП), серед яких Україною ратифіковано Конвенцію № 111 (1958) про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенцію № 100 (1951) про рівну винагороду, Конвенцію № 103 (переглянута) (1952) про охорону материнства та Конвенцію № 156 (1981) про працюючих із сімейними обов'язками. Більшість документів стосується і чоловіків, і жінок, і передбачає, що жінки користуються такими ж правами, як і чоловіки в усіх сферах суспільного життя. Це основні права людини стосовно зайнятості і навчання, умов, техніки безпеки і гігієни праці.

Найвичерпніші стандарти містяться в Конвенції про дискримінацію у сфері праці і зайнятості № 111 і рекомендації № 111, що були прийняті у 1958 р. Відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» охоплює: будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять[1].

Україна як держава-учасниця цієї Конвенції зобов'язалась:

- внести принцип однакових прав чоловіків та жінок до своєї Конституції та іншого відповідного законодавства і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів практичне здійснення цього принципу;
- вживати законодавчих та інших заходів, зокрема санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;
- встановити юридичний захист прав жінок на однаковій основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;
- утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;
- вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства;
- вживати відповідних заходів, зокрема законодавчих, стосовно зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, які є дискримінацією щодо жінок;
- скасувати всі положення свого кримінального законодавства, які є дискримінацією щодо жінок[2].

Еволюція ставлення до проблеми рівності статей має тривалу історію, що дозволяє виділити такі сучасні досягнення щодо розуміння цієї проблеми, її ролі в суспільстві, а також способів її розв'язання:

1) ліквідовано гарантії використання праці жінок на роботах з важкими та шкідливими умовами праці;

2) принцип охорони праці матерів та батьків із сімейними обов'язками витіснив принцип охорони праці за статевою ознакою;

3) дуже важливим моментом у вирішенні проблеми рівності у праці є не просто відображення в чинному законодавстві держави, а й розробка та застосування дієвого механізму реалізації способів її розв'язання на практиці;

4) щодо питання працевлаштування та вибору професії актуальним стає принцип однакових можливостей та однакового ставлення без дискримінації за ознакою статі, пов'язаної із сімейним станом;

5) доповнення економічного значення принципу рівності оплати однакової праці незалежно від статі соціальним значенням цього принципу.

Що стосується вітчизняного законодавства, то Конституція України юридично закріплює рівність прав жінок та чоловіків на працю, вибір професії, професійну підготовку та заробітну плату. Практичне втілення принципу рівності статей у всі сфери життя має забезпечити Закон про рівність, який набрав чинності 1 січня 2006 року. «Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення однакових прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України», — зазначено у Преамбулі до нього[3].

Закон окреслює основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, наділяє органи державної влади, установи та організації повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

У 2008 р. було прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з ухваленням Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»[4]. Цей Закон приводить у відповідність законодавчі акти, покликані забезпечити дотримання принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Згідно з цими доповненнями зареєстровані об'єднання громадян мають право брати участь у розробці проектів рішень з питань гендерної рівності, які приймають

---

[1] Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці 1919–1964. — Том I: Стаття 1 / Міжнародне бюро праці. — Женева, 1999.

[2] Федькович Г. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Г. Федькович, Р. Поцюрко, І. Трохим, М. Чумало // Персонал. — 2007. — № 4. — С. 59–69.

[3] Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV / Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2005. — № 52. — С. 561.

[4] Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 15.04.2008 р. № 274-VI / Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2008. — № 25. — С. 240.

органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування. Також зареєстровані об'єднання можуть делегувати представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, які створюються при органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування, та проводити моніторинг з питань забезпечення гендерної рівності.

Проте внесені в законодавство зміни практично не наближають суспільство до утвердження гендерної рівності. Першочергового вирішення потребують такі питання:

1) не приділяється увага поняттю «домагання (переслідування) на робочому місці», тому необхідно встановити рівень відповідальності у випадках такого переслідування;

2) необхідно створити механізм та систему оскарження сексуальних домагань на робочому місці, ввести відповідальність юридичних та фізичних осіб за дискримінацію за ознакою статі;

3) для досягнення відповідності українського законодавства нормам європейського необхідно розглянути поняття «віктимізація» та чітко встановити відповідальність за дискримінаційну поведінку;

4) процедура доведення фактів дискримінації при їх розгляді уповноваженими на це органами вимагає суттєвого спрощення, адже довести факти дискримінаційних дій роботодавця у більшості випадків практично неможливо.

За даними дослідження, проведеного Західноукраїнським центром «Жіночі перспективи» у рамках проекту «Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні: навчання та програма дій», виявлено, що рівень обізнаності та розуміння проблеми дискримінації серед працівників обох статей є досить низьким. Не завжди особа може ідентифікувати дискримінаційні дії, вчинені працедавцем щодо неї. Тільки 22,5% респондентів визнали, що були дискримінованими за статтю чи віком у трудових відносинах. Водночас 40,6% респондентів повідомили, що їх примушували виконувати роботу, не передбачену їх посадовими обов'язками, але яку, як вважає керівництво, повинні виконувати особи певної статі[5].

Незважаючи на низький рівень ідентифікації дискримінації щодо себе самих, відповідаючи на питання «Що, на Вашу думку, є дискримінацією на роботі?», яке містило перелік дискримінаційних дій та порушень прав працівників, більшість респондентів (понад 65%) правильно визначили дискримінаційні дії. Тому можна сподіватись, що за умови обізнаності громадян про положення Закону про рівність вони зможуть ідентифікувати випадки дискримінації щодо них та вжити заходів для припинення дискримінації та захисту прав[6].

Труднощі, пов'язані з поєднанням сімейних та трудових обов'язків, є гендерно-диференційованою проблемою. Незважаючи на досить високий рівень активності жінок на ринку праці, безробіття серед жінок, як приховане, так і зареєстроване, вище, ніж у чоловіків: станом на серпень 2011 року кількість зареєстрованих безробітних жінок становить 251,6 тис. осіб; щодо чоловіків, то порівняно з жінками кількість безробітних складає на 70,8 тис. осіб менше і становить 180,8 тис. осіб. Матері набагато важче, ніж батькові, знайти роботу, відповідно рівень зайнятості жінок нижчий. У 2010 році чисельність зайнятих чоловіків працездатного віку перевищувала аналогічний показник стосовно жінок на 1145,7 тис. (9791,1 та 8645,4 тис. осіб відповідно). Жінки працюють здебільшого у тих сферах, де заробітна плата значно нижча. Так, наприклад, у сфері освіти, охорони здоров'я та соціальній сфері, де зайняті більшою мірою жінки, середньомісячна заробітна плата в 2010 році становила 1889 та 1631 грн. Натомість у промисловості і в державному управлінні, де працюють здебільшого чоловіки, — 2580 та 2747 грн відповідно. Наведене ілюструє економічну нерівність чоловіків та жінок. Зайняті жінки працюють меншу тривалість часу, ніж чоловіки, а також у жінок вища ймовірність піти у відпустку по догляду за дитиною чи на деякий час взагалі припинити свою кар'єру через необхідність догляду за дітьми, що, у свою чергу, суттєво впливає на трудове життя жінок та їхній рівень пенсійного забезпечення.

Можливість повернення жінки після народження дитини на роботу доволі низька, адже вона матиме доступ, як правило, лише до робочих місць із нижчим рівнем заробітної плати та набагато гіршими перспективами кар'єрного зростання. Це стає одним з багатьох факторів високої трудової міграції жінок з України.

Існує три основні категорії політики з питань гармонійного поєднання професійних та сімейних обов'язків:

- збереження робочого місця за працівником у випадку виникнення серйозних сімейних обставин (вагітність чи пологи, догляд за дитиною), коли йому потрібно на деякий час припинити роботу;
- грошова допомога у випадку виникнення серйозних сімейних обставин;

[5] Федькович Г. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці / Г. Федькович, Р. Поцюрко, І. Трохим, М. Чумало // Персонал. — 2007. — № 4. — С. 61.

[6] Там само.

➢ повсякденні заходи сприяння успішному поєднанню трудових та сімейних обов'язків (гнучкий графік роботи тощо)[7].

Політика щодо підтримки балансу між трудовими та сімейними обов'язками може одночасно посилювати гендерну нерівність з точки зору поділу праці в домогосподарствах та підривати гендерну рівність у сфері зайнятості. Наприклад, тривалі відпустки можуть суттєво впливати на рівень кваліфікації, обсяги заробітків та пенсійне забезпечення. Системи догляду за дітьми, що фінансуються за рахунок держави, відкривають можливості для гармонізації питань поєднання трудових та сімейних обов'язків з аспектами гендерної рівності. В умовах, коли забезпечується догляд за дітьми, жінки та чоловіки можуть конкурувати на ринку праці на рівних умовах[8].

Грошова допомога у випадку скрутних сімейних обставин може по-різному впливати на зайнятість залежно від рівня доходів сім'ї. Так, у деяких країнах від тих, хто отримує такого виду грошову допомогу, вимагається догляд за дитиною в домашніх умовах та відмова від дитячих закладів (наприклад, у Норвегії та Фінляндії), в інших — навпаки вимагається неперервність економічної активності обох батьків, при цьому батькам надається можливість бути зайнятими на умовах неповного робочого часу (Німеччина, Чехія). У Франції допомога може виплачуватись або з метою батьківського догляду в домашніх умовах, або для оплати послуг по догляду за дитиною[9].

В ЄС жінки з маленькими дітьми зайняті переважно на ринку праці в умовах неповного робочого часу в межах реалізації стратегії поєднання трудових і сімейних обов'язків, незважаючи на те, що така альтернатива асоціюється з робочими місцями низької якості та обмеженими можливостями кар'єрного зростання і підвищення професійної кваліфікації. Рішення щодо участі в роботі, що приймаються домогосподарствами з обома годувальниками, залежать також від взаємозв'язку між системами оподаткування і виплати допомоги та затратами на виховання дітей. З низьким рівнем сімейного доходу (наприклад, коли один з партнерів працює в умовах неповного робочого часу) додатковий чистий дохід знижується за рахунок затрат на виховання дітей та податків. Низка країн ЄС втілили «єдині» системи податків та допомог, у результаті яких знижується зацікавленість другого годувальника до участі в економічній діяльності[10].

Все це вимагає проведення політики щодо поєднання трудових та сімейних обов'язків, що в свою чергу забезпечить на рівні держави якісну зайнятість та охорону материнства. Для роботодавців врахування сімейних обов'язків працівників може виступити фактором конкурентоспроможності підприємства та проведення ефективної стратегії у сфері управління персоналом.

Висновки. Гендерна рівність посідає важливе місце у забезпечені розвитку здорового суспільства та знаходиться в центрі економічного та соціального прогресу. Неможливо досягти сталого розвитку, не приділивши належної уваги потребам та інтересам жінок і чоловіків.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що законодавство України побудоване на принципах рівноправності жінок і чоловіків у всіх сферах людської життєдіяльності, проте цього недостатньо для розвитку гендерної рівності в нашій країні, адже нормативні акти носять виключно декларативний характер та не забезпечені механізмами реалізації, тобто фінансовими та організаційними ресурсами, необхідними для дотримання їх вимог. Тому для досягнення гендерної рівності на законодавчому рівні необхідно в першу чергу ратифікувати такі Конвенції та Рекомендації МОП стосовно цієї проблеми: про охорону материнства, про трудящих — мігрантів, про рівноправ'я в галузі соціального забезпечення та про рівноправ'я у сфері відшкодування при нещасних випадках. Відповідних змін та доповнень потребують Конституція України та національне законодавство: в першу чергу необхідно встановити (конкретизувати) відповідальність за порушення гендерної рівності, а також розробити механізми реалізації зобов'язань дотримання рівності статей.

Для того, щоб громадянське суспільство в Україні стало силою, яка здатна вплинути на гендерну ситуацію в країні, необхідно змінити суспільну свідомість в питаннях гендерної рівності. Для цього слід розробити програму щодо зміни стереотипів масової свідомості, зміцнити суспільну думку про те, що жінка є рівноправною з чоловіком у громадському, політичному та економічному житті. При цьому слід звернути увагу на те, що належне виховання спроможне змінити гендерну ментальність у суспільстві.

[7] Людський розвиток в Україні: 2004 рік / За ред. Е. М. Лібанової; Щорічна науково-аналітична доповідь. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. — С. 109.

[8] Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии: материалы восьмого Европейского регионального совещания. — Т. 1, Ч. 2. — Лиссабон, 2009. — С. 73.

[9] Там само. — С. 73–74.

[10] Там само.

[9] Гайдаш Н, Клейн С. Пенсионная система Нидерландов // Н. Гайдаш, С. Клейн // Русский полис, 2001. — № 9 (21).
[10] Звертаємо увагу на те, що однією з попередніх редакцій Законопроекту надання зазначеного права було передбачене.