

*Л.В. Щетініна, кандидат економічних наук,  
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,  
С.Г. Рудакова, кандидат технічних наук,  
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,  
І.В. Копилова, студентка 4 курсу,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»,  
м. Київ, Україна*

## **ДИСКРИМІНАЦІЯ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ**

*Метою статті є дослідження проблемних аспектів українського трудового законодавства, які стосуються моментів рівності у виборі та доступі до професійної сфери. У статті розглядаються причини виникнення гендерних стереотипів професій, можливості їх спростування на державному рівні. Обґрунтовано шляхи подолання гендерних стереотипів та важливість формування суспільної думки у боротьбі з ними.*

**Ключові слова:** *гендерна рівність, законодавство, професійні стереотипи, державна політика, гендерні права та можливості.*

**Вступ.** Актуальність проблеми дискримінації в трудовому законодавстві підтверджується тим, що для дотримання європейського напрямку розвитку України необхідним стало реформування законодавства. Угода про Асоціацію між Україною та ЄС від 2014 року передбачає гарантування гендерної рівності для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Удосконалення нормативної бази і прийняття рівності на законодавчому рівні – перший крок до прийняття її в суспільстві. Адже дискримінація та стереотипи, які зараз вважаються загальноприйнятою нормою, можна виправити лише за допомогою суспільного обговорення та закріплення на законодавчому рівні.

Зараз ми позиціонуємо себе як країна з демократичним устроєм та рівними правами для всіх, незалежно від статі, переконань, раси, віросповідання чи інших ознак. Здавалося б, суспільство «переросло» момент, коли ці ознаки могли б завадити професійному розвитку. Але в реальності тільки в 2017 році було скасовано перелік з 450 заборонених для жінок професій, досі існує проблема «скляної стелі», стереотип «суто жіночих» та «суто чоловічих» професій, тобто існує професійна сегрегація.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема дискримінації в трудовому законодавстві і гендерної рівності піднімається у працях таких сучасних вчених, як П. Ільєнко, Ю. Спасенко, О. Шершенюк, О. Вілкова, Г. Герасименко, С. Кравцов, В. Волинець, Г. Спіцина.

Також проводилися всеукраїнські опитування з питань гендерної рівності у професійній сфері. У 2013 році соціологічним дослідженням з питань поділу на жіночі і чоловічі професії займалася Соціологічна група «Рейтинг». У дослідженні взяли участь 2000 респондентів.

Станом на квітень 2013 року результати були наступні. «Майже 60% опитаних підтримують думку, що деякі професії є суто «чоловічими», а деякі – «жіночими». Не згодні з цим – 36%, ще 5% – не визначились...Майже кожна десята опитана жінка отримувала відмову у працевлаштуванні через стать. Такі відповіді частіше давали респонденти середнього віку з високим рівнем освіти. Разом з тим, 6% чоловіків також отримували відмову у працевлаштуванні через стать.» [3; с. 3]

На думку опитаних, такі професії як «міліціонер», «політик», «бізнесмен», «науковець» більше притаманні чоловікам, ніж жінкам. Натомість такі професії як «продавець» чи «секретар» – більше притаманні жінкам. Водночас, «менеджер», «журналіст» чи «лікар» однаково притаманні як чоловікам, так і жінкам.

Результати цього дослідження стали поштовхом до написання статті і проведення подібного опитування. Відповіді респондентів – сигнал про те, що питання гендерної рівності та рівних можливостей професійного розвитку повинне встановлюватися на рівні законодавства. Адже з 2013 року в українському суспільстві були вже зроблені кроки для подолання гендерних стереотипів у професіях. В тому числі, змінам піддалася і правова база.

Так, до грудня 2017 року діяв Наказ МОЗ України від 29 грудня 1993 року № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок». До кінця 2017 року українським жінкам був заборонений доступ до 450 професій. Зазначений перелік докорінно суперечив міжнародним зобов'язанням України з гендерної політики та законодавчим вимогам ЄС.

В списку забороненого були, зокрема: водіння великогабаритних машин (пожежні, водолазки тощо); професії у сферах металообробки; електротехнічного та хімічного виробництва; лісозаготівельних робіт; тощо, управління літками, потягами (в т.ч. метро), автобусами.

Офіційно в Україні не існує гендерної дискримінації. Вона заборонена Конституцією та Законом "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні". Але, наприклад, станом на січень 2018 року Україна посіла 116 місце із 144 держав за чисельністю представлених жінок в парламенті.

**Мета.** Метою дослідження є експертиза нормативно-правових актів України для виявлення правових норм, які гальмують процес забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до усіх професійних сфер.

Гендерні стереотипи у сфері праці формувалися століттями. І навіть ті аспекти, які можуть здаватися маловажливими для суспільного розвитку,

можуть бути суттєвими в спростуванні гендерних стереотипів. Згадуємо відому «Теорію розбитих вікон» Джеймса Квінна Вілсона і Джорджа Келлінга, яка говорить про те, що недотримання людьми елементарних, дрібних на перший погляд правил і норм поведінки, провокують оточення теж забути про правила. Там, де довго не ремонтують одне розбите вікно, значно зростає ризик подальших ушкоджень і мародерства.

**Виклад основного матеріалу.** Гендерний паритет відображений у низці законодавчих актів України: Кодексі про шлюб і сім'ю; Кодексі законів про працю; Кримінально-процесуальному кодексі, Цивільному кодексі України; Кодексі України про адміністративні порушення, а також в Законах України “Про зайнятість населення”, “Про пенсійне забезпечення”, “Про охорону праці”, “Про державну службу” тощо.

Крім цього, в Україні діють спеціальні Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” (2012 р.) та “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (2005 р.).» [5]

Для ведення кадрового діловодства на підприємствах та в установах використовується Класифікатор професій. З одного боку, документ є формальним і не повинен впливати на існування гендерних стереотипів в доступі та обранні професій, але цифри говорять про те, що переважна частина професій у Класифікаторі, а саме 8831 найменування, прописана в чоловічому роді. Причиною є зручність ведення документації. Це можна прийняти за правило, а назву професії в Класифікаторі розглядати як суто статистичну ознаку. Але виникає логічне запитання, чому 35 назв професій використовуються суто в жіночому роді, навіть за наявності можливості змінити рід слова на чоловічий. Наприклад:

- «Акушерка» — код КП 3232;
- «Секретар-друкарка» — код КП 4115;
- «Сестра медична» — код КП 3231;
- «Швачка» — код КП 7436;
- «Ворожка» — код КП 5152;
- «Економка» — код КП 5121;
- «Мереживниця» — код КП 7432.

Професії з цього переліку брали участь в опитуванні [3], і більшість респондентів визнала те, що вони є суто жіночими. Крім цього, гендерний стереотип для цієї професії підтверджується Класифікатором професій та іншими нормативно-правовими документами. На практиці ми розуміємо, що трудова діяльність за цими професіями може виконуватися як жінками, так і чоловіками. На звернення розробників КП до МОЗ стосовно зміни назви таких назв професій, як «Головна медична сестра», «Сестра медична», «Акушерка» на «Головний медичний брат», «Брат медичний» і «Акушер» відповідно була отримана відповідь (Лист МОЗ України № 11.02-07/21 від 18 лютого 2010 р. до ДУ НДІ соціально-трудова відносин), що «Запропоновані назви професій визначені тільки в жіночому роді та не можуть бути змінені на чоловічі, оскільки потребуватимуть аналогічних змін у низці нормативно-правових документів». [7] Виникає запитання, чи в такому випадку є більш доцільною зміна назв міст та

вулиць? Це аналогічні зміни в правових актах, які мають відбуватися і мають сприяти розвитку суспільної свідомості.

На нашу думку, якісним змінам у законодавстві для забезпечення рівності і гідної праці для всіх заважає надмірна бюрократизація суспільних процесів. Приклад, наведений раніше, доводить, що державні органи влади не вважають проблемою розбіжність у гендерній приналежності співробітника і назви посади.

Ст. 174, 175 КЗпП та ст. 10 Закону України про охорону праці забороняють жінкам підіймати і переміщувати речі, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, працювати в нічний час без крайньої необхідності для цього. Але ж кожна людина має право обрати для себе бажану сферу діяльності. Потрібно оцінювати працівника за бажанням, здібностями та навичками, а не за статтю. Жінка та чоловік можуть мати однакові фізичні можливості (сила м'язів, здатність витримувати навантаження), це індивідуальний параметр.

Задля кращого розуміння доцільності змін у трудовому законодавстві було проведене опитування серед 100 респондентів. Респонденти – економічно активне населення віком 18-40 років. Якщо дивитися на вибірку респондентів з погляду теорії поколінь Вільяма Штрауса та Ніла Хоува, це покоління Y – найбільша і найбільш активна частка сучасного суспільства.

71,8% респондентів погодились з тим, що розподіл видів зайнятості за гендерною ознакою на законодавчому рівні є недоцільним. 15,3% - вважають його необхідним і правильним. 12,9% - не визначилися.

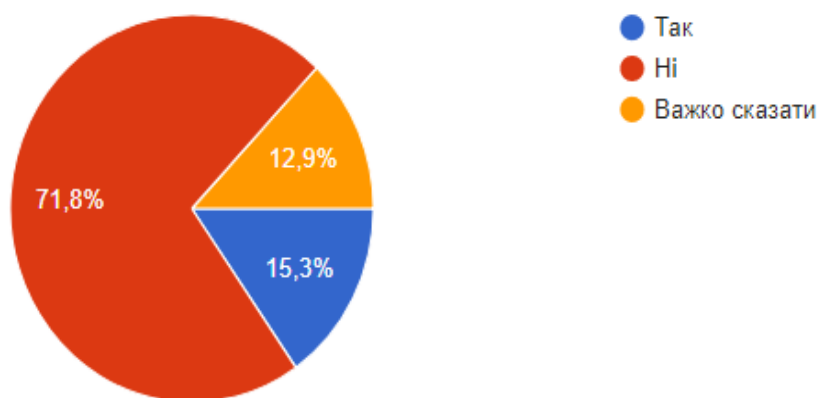


Рис. 1.

Доцільність розподілу видів зайнятості за гендерною ознакою на законодавчому рівні

Також для 54,1% респондентів при виборі професії важливо, як буде звучати назва їх посади

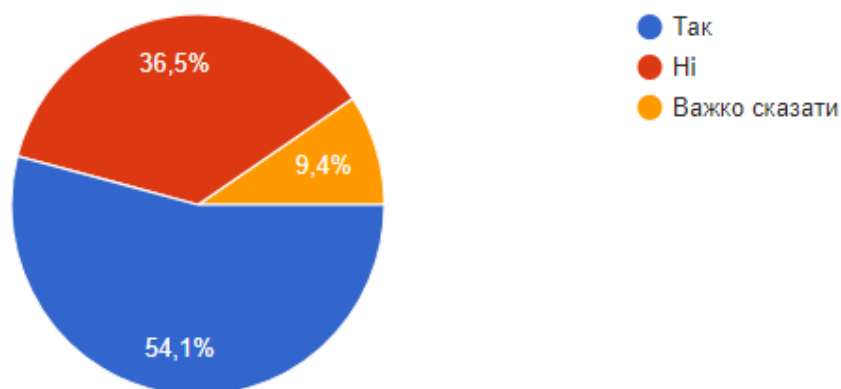


Рис. 2. Важливість назви посади для респондентів при виборі професії

Для 36,5% респондентів цей аспект не є важливим, а 9,4% - не визначилися.

Але при цьому професії «Акушерка», «Медична сестра» та «Швачка» 85%, 71% та 86% респондентів віднесли до суто жіночих.

При аналізі результатів опитування було виявлено 3 коментарі під пунктом «Коментарі та побажання», які говорили про те, що жінки фізично не здатні виконувати певний перелік робіт, який здатний виконувати чоловіки. На нашу думку, здібності не залежать від статі. При підборі працівників на певну посаду важливо орієнтуватися на індивідуальні психо-фізичні характеристики, бажання працювати у певній сфері.

### **Висновки та пропозиції**

Отже, зміни в законодавстві, зміни в формальних документах призводять як до позитивних, так і до негативних зрушень в усіх сферах суспільного життя. Це є ефективним методом боротьби з гендерними стереотипами, пов'язаними з професіями.

Тому, на нашу думку, було б логічно запровадити 2 альтернативні варіанти для кожної назви в класифікаторі професій без зміни в організаціях та установах документів, які вже існують, щоб уникнути бюрократичної тяганини. В трудових книжках протягом певного періоду можна внести правки. Це необхідно для того, щоб професія не ставала фактором і засобом гендерного поділу, не створювала гендерних стереотипів та відкривала рівні можливості при виборі професії для кожного. Доцільно переглянути загальноприйняте в суспільстві уявлення стосовно гендерних ролей, запровадити освітні програми, молодіжні організації, які б допомагали в освоєнні нестереотипних професій.

### Список використаних джерел

1. Ільєнко П. Глобальні тенденції економічного і соціального розвитку та їх вплив на гідну працю в Україні / П. Ільєнко, Ю. Спасенко. // Україна: аспекти праці. – 2018. – №3. – С. 23–29.
2. Шершенюк О. М. Проблема трансформації гендерного аспекта безробіття в Україні / Олена Миколаївна Шершенюк. // Економіка. Фінанси. Право. – 2017. – №11. – С. 19–21.
3. Жіночі та чоловічі професії. // Соціологічна група "Рейтинг". – 2013.
4. Наказ МОЗ України від 29 грудня 1993 року № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок»
5. Ратушний М. Гендер в Україні: юридичний аналіз і рекомендації для ЗМІ / Максим Ратушний. // ІМІ. – 2014.
6. Класифікатор професій України ДК 003:2010
7. Лист МОЗ України № 11.02-07/21 від 18 лютого 2010 р. до ДУ НДІ соціально-трудових відносин
8. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

*The article is aimed at studying the problematic aspects of the Ukrainian labor legislation, which relate to the issues of equality in elections and access to the professional sphere. The article deals with the reasons for the emergence of gender stereotypes of the professional sphere and the possibilities of their refuting at the state level. The ways of overcoming gender stereotypes and the importance of this issue in the formation of public opinion are substantiated.*

**Keywords:** *gender equality, legislation, professional stereotypes, state policy, gender rights and opportunities.*

Дата надходження до редакції: 25.04.2019