

УДК 349.2

Є.О. ПИЛИПЧУК,
*магістрант спеціальності «Правознавство»
Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*

ПРОБЛЕМА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК У ТРУДОВІЙ СФЕРІ

У статті розкривається проблема дискримінації жінок у сфері праці, а саме висвітлено проблему дискримінації жінок при виникненні трудових відносин та проблему дискримінації на робочому місці. Розглянуто правові норми, що регулюють працю особливої категорії робітників – жінок.

Ключові слова: трудове право, дискримінація, трудова зайнятість жінок, праця жінок, гендерна проблема.

Постановка проблеми. Проблема нерівності прав чоловіків та жінок є дуже актуальною для українського суспільства. Більше того, вона є специфічною, тому що українське суспільство ще не усвідомлює її наявності. Вона не є задекларованою, легітимно її не існує. Конституція країни стверджує демократичні основи розвитку держави, свободи особистості, загальні політико-правові принципи гендерної рівності. Але, на жаль, в реальному житті вона дійсно існує, більше того, кожен з нас стикається з нею постійно. Вказувати вік і стать в оголошеннях про прийом на роботу стало нормою. Це вкоренилося в суспільній свідомості, консервативних гендерних стереотипах.

Проблема подолання цієї дискримінації вирішується вже не один рік, але потрібно багато часу, щоб викоринити зі свідомості суспільства застарілі стереотипи гендерної поведінки та відмінити ролі, що нам нав'язуються цими уявленнями. Проблема дискримінації жінок, особливо в трудовій сфері, – одна з найактуальніших проблем, яку сучасному суспільству необхідно вирішити. Дискримінація жінок в усіх сферах неприпустима, так як вона негативно відбивається не тільки на статусі дискримінованих, але і на рівні розвитку суспільства в цілому.

Аналіз дослідження цієї теми. Питання проблем правового регулювання праці жінок досліджуються українськими науковцями такими як О.В. Пожарова, Т.В. Омельченко, І.В. Шульженко, Н.В. Мельницька, О.В. Чорновус.

Мета статті. Метою статті є аналіз проблеми дискримінації жінок у сфері праці, розгляд правових норм що протидіють дискримінації жінок у трудових відносинах.

Виклад основного матеріалу. Історичними передумовами правового регулювання праці жінок є прийняття наприкінці XVIII – на початку XIX століть у Швейцарії, Німеччини, Австрії, Бельгії та Російській імперії нормативно-правових актів, які виокремлювали працюючих жінок у спеціальну категорію працівників шляхом надання додаткових гарантій, пільг та переваг у трудових правовідносинах. До соціальних передумов правового регулювання праці жінок відносяться: виконання жінками соціальної ролі матері, як вихователя дитини і домогосподарки; менша конкурентоспроможність жінок на ринку праці порівняно з чоловіками; активна діяльність жінок, спрямована на забезпечення своїх соціально-економічних прав; фізичні особливості жіночого організму; фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з дітонародженням; стан активного материнства; більша вразливість жіночого організму від негативного впливу виробничих факторів порівняно з чолові-

чим; наявність в Україні негативної тенденції збільшення смертності порівняно з народжуваністю населення [6].

Правовому регулюванню праці жінок завжди надавалося велике значення, оскільки праця жінок широко використовується в Україні майже на всіх підприємствах, установах та організаціях. Незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, що забезпечують жінкам можливість на рівних з чоловіками реалізовувати свої трудові права, жінки, як і раніше, зазнають значних труднощів при реалізації своїх можливостей у сфері праці.

В умовах ринкових механізмів ця проблема загострилася. У зв'язку з тим, що основною метою підприємницької діяльності є отримання прибутку, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають додаткові порівняно з чоловіками трудові пільги та гарантії (відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною, заборона або обмеження використання праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, заборона залучення жінок до робіт у нічний час, заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження і т.д.) [2].

Поширена з боку роботодавців дискримінація стосовно жінок в процесі найму обмежує можливості жінок влаштуватися на роботу, в тому числі на високооплачувані та престижні посади. Роботодавці, як в приватному, так і в державному секторах, регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та використовують інформацію про сімейні обставини, яку вони вимагають під час співбесід, аби відмовити жінкам в роботі. Вимоги щодо віку та зовнішності теж можуть стати перепорою, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з професійної точки зору. Роботодавці виправдовують своє бажання наймати чоловіків традиційними стереотипами стосовно фізичних та інтелектуальних можливостей жінок та їх сімейних обов'язків. В результаті жінки все більше витісняються в низькооплачувану сферу послуг та державний сектор або шукають роботу, в тому числі і за сумісництвом, в нерегульованому тіньовому секторі. Багато жінок їдуть за кордон в пошуках кращих економічних можливостей.

Серед інших поширених форм дискримінації, з якими жінки стикаються вже на робочому місці, є відмова у наданні відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами, чи для догляду за дітьми, виплата гарантованих державою коштів, обмеження можливостей професійного зростання. Водночас роботи, які виконують жінки, все більше зосереджуються на найневигоднішій ділянці ринку праці. Більшість низькооплачуваних робітників – це жінки. До того ж жінкам похилого віку після втрати роботи дуже важко знову повернутися на ринок праці.

Уряд України підписав низку міжнародних угод, що забороняють дискримінацію у відношенні до жінок на ринку праці, в тому числі Конвенцію з викоренення всіх форм дискримінації у відношенні до жінок та антидискримінаційну Конвенцію Міжнародної організації праці № 111.

За визначенням Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована Україною 12 березня 1981 року), "дискримінація щодо жінок" означає будь-які відмінності, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Конституція України, у ст. 24 проголошує рівність прав і свобод жінок з чоловіками, свободу від всіх форм дискримінації. З метою фактичного забезпечення рівноправності, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав [1].

Крім того, Україною ратифіковані міжнародні угоди, які стосуються заборони та викоринення дискримінації у різних сферах суспільного життя.

Однак ситуація на практиці є іншою. Роботодавці як в приватному, так і в державному секторах, регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та вимагають під час співбесід інформацію про сімейні обставини, яку згодом використовують для відмови у роботі. Вимоги щодо віку та зовнішності теж можуть стати перепорою, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з професійного погляду.

Законодавство передбачає суттєві гарантії працевлаштування жінок, які мають малолітніх дітей, гарантії при звільненні з роботи за ініціативою власника, але на сьогодні таких заходів недостатньо. Найважливішими законодавчими актами, прийнятими у даній галузі Верховною Радою України, є Закон України “Про державну допомогу сім’ям з дітьми”, Закон України “Про охорону праці”, Закон України “Про пенсійне забезпечення”, Закон України “Про внесення змін і доповнень в КЗпП України при переході республіки до ринкової економіки” і ін.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України держава забезпечує рівність трудових прав всіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового становища, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Передбачено особливі пільги для вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей. Так, відповідно до ст. 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам при прийомі на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов’язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу означених категорій жінкок власник або уповноважений ним орган зобов’язаний повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена в судовому порядку. На підставі ч. 3 ст. 184 КЗпП України не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (в деяких випадках до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, окрім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням. Але поняття “одинокі матері” в Кодексі законів про працю України формально не визначено. Тим часом саме одинокі матері потребують підвищеного захисту в процесі трудової діяльності. Поняття одинокої матері пов’язане не тільки зі звільненням, але й з наданням відповідної допомоги та різних видів відпусток [3].

Стосовно права одинокої матері на допомогу на дітей, то відповідно до ст. 18 Закону України “Про державну допомогу сім’ям з дітьми” одинокі матері – це такі, які не перебувають у шлюбі; якщо в свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька проведено в установленому порядку за вказівкою матері [7].

Поняття “одинокі матері” визначено у постанові Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 року № 9. Згідно з п. 9 цієї постанови одинокою матір’ю слід вважати жінку, що перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує й утримує дитину сама. За цим визначенням для визнання “іншої жінки” одинокою необхідно дві ознаки: вона і виховує дитину, і сама її утримує.

Слід підтримати точку зору про те, що після введення в дію Закону України “Про відпустки” таке поняття одинокої матері не повинно застосовуватись, оскільки п. 5 ч. 12 ст. 10 цього Закону визначає одиноку матір як таку, яка виховує дитину без батька. Отже, участь батька або інших осіб в утриманні дитини не позбавляє матері статусу одинокої. Як роз’яснило Міністерство праці та соціальної політики України в Листі від 6 липня 2006 року № 247, до категорії одинокої матері належать: жінка, яка не перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі й розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на факт отримання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена). В даному роз’ясненні наголошено, що зазначене визначення терміна “одинокі матері” застосовується тільки для надання пільг і гарантій, установлених трудовим законодавством щодо відпусток [3].

На підставі ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижують норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу, більш легку роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих чинників, із збереженням середнього заробітку по колишній роботі. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно з медичним висновком іншої роботи, більш легкої і такої, що виключає вплив

несприятливих виробничих чинників, вона підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконувати шкідливу для неї роботу переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередню роботу до досягнення дитиною трьох років. Можна стверджувати, що законодавство України враховує необхідність особливого режиму правового регулювання і охорони жінок у галузі трудових відносин і в значною мірою відповідає міжнародним зобов'язанням України в даній галузі. Разом з тим не викликає сумнівів, що чинне законодавство виявляється неефективним або в ньому є серйозні прогалини, тому, що фактично в Україні зберігається патріархальна структура суспільства, завдяки чому жінки залишаються соціально-демографічною групою, що дискримінується.

Що стосується зайнятості жінок у недержавному секторі економіки України, то отримати достовірні відомості не має можливості, тому що дуже часто трудові відносини юридично та документально не оформлюються. Це саме та галузь, де ризик порушення прав жінок надзвичайно високий і залишається поза ефективним контролем. Можна також констатувати наявність дискримінації жінок у галузі заробітної плати. Формально в Україні повністю дотримуються положення Конвенції МОП № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Але фактично існує різниця в заробітній платі: рівень середньої зарплати жінок в Україні на третину менший, ніж у чоловіків. Така різниця пояснюється особливостями структури зайнятості жінок порівнянно з чоловіками – жінки займають в основному більш низькооплачувані посади. Необхідно відзначити, що з початком практики прийняття на роботу за контрактом, законодавство не встановило додаткових гарантій жінкам у питаннях оплати праці [5].

На ринку праці жінки потерпають від нижчої зарплати та відсутності представництва на більш високих посадах у державному та приватному секторах. За даними Державного комітету статистики України, середній рівень зарплати жінок у 2014 році становив лише 70% порівняно із зарплатою чоловіків [4].

Розвиток ринкової економіки в Україні, ймовірно, загострив гендерну проблему. Приватні роботодавці, враховуючи нинішню систему, часто вважають не вигідним брати на роботу жінку, яка має дітей або потенційно може стати матір'ю. Більшість пільг для працюючих жінок роботодавці розглядають як обтяжливі, що дедалі більше спричиняє посилення дискримінації.

Аналіз законодавства України свідчить, що воно наразі містить ряд антидискримінаційних положень і створює певні передумови для рівноправності. Водночас експертні оцінки свідчать, що реальна ситуація в Україні значно відрізняється від офіційно задекларованої, незважаючи на ратифікацію Україною численних міжнародних документів і наявність правової бази.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV містить правові норми щодо протидії гендерній дискримінації в Україні. Ст. 10 та 11 Закону встановлено механізм формування і затвердження Національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності. У них також окреслений порядок розроблення й реалізації державних цільових програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [3].

Забезпеченню рівного ставлення до жінок і чоловіків держава сприяє шляхом ужиття заходів із запобігання прямим і непрямим формам дискримінації. Рівне представлення чоловіків і жінок щодо зайнятості за професійними групами спостерігається лише серед працівників найпростішої професії. Домінування зайнятих чоловіків притаманне професійним групам, що належать до робітничих професій, а також законодавцям, вищим державним службовцям і керівникам. Поглиблення диспаритету має місце у більшості професійних груп, крім спеціалістів і працівників, зайнятих у сфері обслуговування та торгівлі. Розподіл державних службовців за статтю засвідчує існування гендерних диспаритетів за всіма категоріями посад: як серед керівників, так і серед спеціалістів.

Загалом менш сприятливе становище жінок на ринку праці України зумовлено не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхід-

ної кваліфікації), але й істотно пов'язане з репродуктивною діяльністю. Внаслідок цього жіноча робоча сила цінується менше, і жінки наражаються на непрямі перешкоди, породжені гендерними стереотипами. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіти, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі [4].

Враховуючи вищевказаний матеріал, слід зауважити що правове регулювання потребує вдосконалення як нормативного, так і організаційного. Необхідно створити механізм, який дозволить повною мірою реалізувати державні програми у сфері охорони та розвитку праці жінок, допоможе забезпечити рівні права та можливості жінок у трудовій сфері.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>
2. Шульженко І.В. Правові та соціальні передумови правового регулювання праці жінок // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – № 23 – С. 260–264.
3. Мельницька Н. В. Гендерні підходи щодо удосконалення правового регулювання праці жінок // Університетські наукові записки. – 2006. – № 3–4. – С. 267–270.
4. Никифоренко В.Г., Табанова А.І. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 2.
5. Руднева О.М. Проблеми правового регулювання праці жінок в умовах становлення ринкової економіки // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – 2002.– № 15. – С. 347–351.
6. Шульженко І.В. Правове регулювання жінок – працівників внутрішніх справ.: автореф. дис. канд. юр. наук / І.В. Шульженко; Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. – Харків. – 2009. – 8 с.
7. Соціальний захист одиноких матерів / Офіційний сайт Міністерства юстиції України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/17185>

В статье раскрывается проблема дискриминации женщин в сфере труда, а именно освещена проблема дискриминации женщин при возникновении трудовых отношений и проблема дискриминации на рабочем месте. Рассмотрены правовые нормы, регулирующие труд особой категории работников – женщин.

Ключевые слова: трудовое право, дискриминация, трудовая занятость женщин, труд женщин, гендерная проблема.

In the article opens up the problem of discrimination of women in the field of labour, namely highlighted the problem discrimination women in the field of labor in case of occurring of labour relations and the problem of discrimination in the workplace. Considered legal rules governing labor special category of women workers.

Key words: employment law, discrimination, labor employment of women, of women, gender issues.

Одержано 14.09.2015.