

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

THE PROBLEM OF GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS

Малоземова О.В., студентка III курсу факультету адвокатури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Зіноватна І.В., к.ю.н., доцентка,
доцентка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті розглядається проблема гендерної нерівності на ринку праці. Автором було досліджено поточні проблеми гендерної дискримінації, а також зазначено, про те що проблема гендерної дискримінації в Україні залишається актуальною, незважаючи на ратифіковані міжнародні договори та вітчизняне законодавство. Розробка законодавчих норм для запобігання такій нерівності та вирішення відповідних проблем останнім часом значно активізувалася. Незважаючи на те, що було прийнято нові нормативно-правові акти та ратифіковано значну кількість міжнародних договорів, які покликані запобігати гендерній дискримінації, питання про те, наскільки вони працюють у трудових відносинах залишаються актуальними, тому що на практиці жінки, порівняно з чоловіками, мають менші можливості.

Гендерна нерівність залишається проблемою, незважаючи на декларовані права та можливості. Тому важливо знайти ефективні методи впровадження законодавчих змін, які дійсно будуть працювати на практиці та будуть гарантувати жінкам та чоловікам рівні умови на ринку праці.

Дане питання вимагає комплексного підходу для вирішення цієї проблеми. Це включає в себе зміни в законодавстві, освітні програми, усвідомлення гендерних стереотипів і активну підтримку рівних можливостей у сфері праці.

Крім того, у статті підкреслюється, що багато державних програм протидії гендерній нерівності є декларативними, і що зміна свідомості суспільства є необхідною для вирішення проблеми.

У цій роботі розглядаються труднощі, пов'язані з впровадженням заходів, спрямованих на запобігання дискримінації, пов'язаної з гендером. Відзначається, що досягнення значних успіхів у боротьбі з гендерною нерівністю ускладнюється відсутністю координації та системності у роботі органів державної влади.

Крім того, автори вказаної статті наводять приклади із законодавства України, які безпосередньо створюють дискримінацію на ринку праці.

Ключові слова: гендерна нерівність, дискримінація на ринку праці, права жінок, міжнародні договори, національне законодавство, трудове законодавство.

The article considers the problems of gender inequality in the labor market. The author studied the current problems of gender discrimination, and noted that the problem of gender discrimination in Ukraine remains relevant, despite the ratified international treaties and domestic legislation. The development of legislative norms to prevent such inequality and solve relevant problems has recently intensified significantly. Despite the fact that new regulations have been adopted and a significant number of international treaties have been ratified, which are designed to prevent gender discrimination, questions about how much they work in labor relations remain relevant, because in practice women, compared to men, have less opportunities.

Gender inequality remains a problem, despite the declared rights and opportunities. Therefore, it is important to find effective methods of introducing legislative changes that will really work in practice and will guarantee women and men equal conditions in the labor market.

This issue requires a comprehensive approach to solve this problem. This includes changes in legislation, educational programs, awareness of gender stereotypes and active support for equal opportunities in the world of work.

In addition, the article emphasizes that many government programs to counter gender inequality are declarative, and that changing the consciousness of society is necessary to solve the problem.

This work addresses the difficulties associated with implementing measures to prevent gender-related discrimination. It is noted that the achievement of significant success in the fight against gender inequality is complicated by the lack of coordination and consistency in the work of public authorities.

In addition, the authors of this article gives examples from the legislation of Ukraine, which directly create discrimination in the labor market.

Key words: gender inequality, discrimination in the labor market, women's rights, international treaties, national legislation, labor legislation.

Актуальність теми. Сьогодні питання гендерної рівності є доволі актуальним та викликає значну кількість дискусій та суперечок у суспільстві. Дискримінація за ознакою статі найбільше проявляється саме у трудових правовідносинах, хоча згідно зі статтею 2-1 КЗпП України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прями чи непрямі обмеження прав працівників відповідно до їхньої статі [1].

Головною проблемою законодавства України є саме декларативний характер положень, які повинні були б забезпечувати гендерну рівність. Суспільство усвідомлює ілюзорний характер цих законів, що призводить до порушення одного з основних принципів – принципу рівності.

Ігнорування гендерних питань тягне за собою значні соціальні витрати, підриває добробут людей і впливає на потенціал сталого зростання та операційну ефективність [2].

Незважаючи на те, що сьогодні в Україні приймаються нові закони, вносяться зміни до вже існуючих нормативно-правових актів, проблема гендерної нерівності не

перестає існувати, тому це питання все ще залишається не вирішеним. Багато науковців та юристів намагаються знайти ефективні шляхи подолання гендерної дискримінації з метою створення рівних можливостей для жінок на ринку праці та гарантування їм усіх прав і свобод, закріплених Конституцією України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми гендерної дискримінації на ринку праці були предметом дослідження багатьох науковців, зокрема Богдан І. А., Ветухової І. А., Грекової М. М., Кальницька К. О., Крассук Т. В., Лейнарте Д., Лепілова В. В., Омельченко К. О., Хавліна Т. В., Чернова А. тощо. Поряд з цим, в умовах євроінтеграції деякі положення чинного законодавства потребують переосмислення.

Метою статті є аналіз проблеми гендерної нерівності на ринку праці, а також висвітлення основних факторів, які цьому сприяють. У даній науковій роботі будуть розглянуті статистичні дані, які підтверджують наявність вказаної проблеми у трудових правовідносинах, а також наведені приклади із законодавства України, які створю-

ють дискримінацію на ринку праці, та наведені можливі шляхи вирішення вказаного питання.

Виклад основного матеріалу. Стаття є тією особливістю, що відрізняє кожну людину і часто саме ця особливість може стати перешкодою у процесі реалізації людиною своїх прав та свобод. Ця особливість досить часто навіть може сприяти гендерній дискримінації.

У всіх конституціях демократичних країн світу, і Україна не є винятком, закріплено принцип рівних прав та можливостей. Рівність усіх перед законом є не менш важливим елементом принципу рівності ніж расова, національна та релігійна рівність громадян. Ця рівність була досягнута через важкий шлях, починаючи від «особливих прав» для окремих груп населення і закінчуючи визнанням рівних прав і свобод для всіх. У цьому контексті гендерна рівність вважається важливою цінністю, і вирішення цієї проблеми є необхідним завданням для кожної країни.

Принцип рівності гарантує забезпечення усіх прав і свобод для громадян без будь-яких обмежень. Цей принцип складається із двох концепцій рівності, а саме з формальної та фактичної, і саме це створює умови для забезпечення рівності можливостей для усіх громадян.

Основним принципом правової системи суспільства є гендерна рівність, яка гарантує, що чоловіки та жінки мають однакові права, враховуючи їхні унікальні особливості, бажання та потреби. Поняття «гендерна рівність» включає такі поняття, як «гендерна симетрія», рівність прав і можливостей, і створення умов для реалізації цих прав і можливостей.

Незважаючи на значну кількість ратифікованих міжнародних договорів та національних нормативно-правових актів, що створенні, для того щоб вирішувати проблеми гендерної дискримінації на ринку праці, міжнародні організації продовжують наголошувати на проблеми гендерної нерівності в Україні. Відсутність координації, системності та співпраці між державними інститутами та громадськими організаціями унеможливило значні досягнення у боротьбі з гендерною нерівністю.

У GlobalGenderGapReport, який щороку публікує WorldEconomicForum гендерний розрив в Україні за 2022 рік склав 29%. Україна знаходиться на 81-му місці серед 147 досліджуваних країн за показником гендерної нерівності. Дослідження також показують, що цей показник погіршився на 0,7% порівняно із 2021 роком [3]. Тобто проблема гендерної нерівності не лише залишається актуальною та жодним чином не вирішується в Україні, але й погіршується з кожним роком.

Державна служба статистики України опублікувала дані, що стосуються рівня оплати праці жінок та чоловіків. Згідно із цими даними у 2021 році середньомісячна заробітна плата жінок була на 18,4% менша ніж у чоловіків (13 802 грн. – у жінок та 16 912 грн. – у чоловіків) [4].

Не менш важливою проблемою є безробіття серед жінок. За даними Державної служби зайнятості на 2023 рік 137,3 тисячі осіб мали офіційний статус безробітного, серед яких лише 28% становили чоловіки, а решту 72% – жінки) [5]. Що стосується пошуку роботи, попит на професії, де традиційно переважають жінки чи чоловіки, не змінився. Стереотипи щодо гендерної придатності для певних професій, де вважається, що чоловіки чи жінки виявляються більш компетентними залишаються незмінними.

Законодавство України встановлює певні обмеження що стосуються праці жінок, наприклад, статті 174, 175 та 176 КЗпП України забороняють застосування праці жінок на важких роботах, залучення жінок до робіт у нічний час, а також направлення у відрядження [1]. Положення цих статей є досить дискусійними, тому що якщо роботодавець порушить дані приписи відповідний державний орган накладе на нього штраф, незважаючи на той факт, що жінка могла бути зацікавлена, наприклад, у такому відрядженні або у роботі в нічний час, адже

це може бути кроком до її кар'єрного зростання. Жінки можуть бути задоволені такими умовами праці, адже це може їм гарантувати, наприклад, вищу заробітну плату, або рівні права із чоловіками.

Важливим кроком у боротьбі із нерівністю жінок та чоловіків стало прийняття Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», проте чи справді він допоміг остаточно побороти гендерну нерівність? У 2017 році уряд України скасував Наказ МОЗ № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок». У цьому випадку дискримінація проявляється через обмеження можливостей жінок працювати у конкретних галузях, що призводить до порушення їх права на працю, особливо в регіонах, де ці галузі є панівними або єдиною можливістю заробітку.

Виходить, з одного боку, в Україні проголошено гендерну рівність, а з іншого – державна політика обмежує можливість жінок щодо реалізації своїх трудових здібностей. Так, наприклад, жінка не може працювати водолазом, пожежником, машиністом екскаватора, укладальника асфальтобетону, бурової установки, береговим боцманом тощо [6].

Забезпечення принципу рівності та зменшення дискримінації жінок на ринку праці потребує не лише прийняття нових нормативно-правових актів та різного роду трансформацій законодавства України, але й зміни гендерних стереотипів, які створювались у нашому суспільстві протягом багатьох століть та запровадження нових цінностей та стандартів. Факт дискримінації, існує у свідомості суспільства у вигляді консервативних стереотипів, що і є проявом гендерної нерівності в Україні, незважаючи на закріплення протилежних в законодавстві. [7].

Важко не погодитися з О. Кальницькою, що сексизм є причиною нав'язування гендерних ролей, у результаті чого утворюється замкнуте коло [8]. У нашому суспільстві правові наслідки появи дітей у родині пов'язують лише із жінками, досить актуальною є практика під час прийняття на роботу ставити жінкам питання особистого характеру, наприклад, чи є у них діти, чи планують вони вагітніти у найближчим часом тощо.

Досвід інших країн демонструє нам, що співпраця органів державної влади, роботодавців, працівників, а також активні інформаційні кампанії можуть досягнути значних результатів у вирішенні проблеми гендерної нерівності.

Директива про баланс професійного та особистого життя для батьків та піклувальників 2019/1158 від 20 липня 2019 р.є прикладом, за допомогою якого більшість країн Європи досягнули принципу рівності та впорались із дискримінацією [9]. Ця Директива встановлює мінімальні вимоги, спрямовані на досягнення рівності між чоловіками та жінками щодо можливостей на ринку праці та поведження на роботі, а також сприяє гармонії між роботою та сімейним життям для працівників, які є батьками або опікунами.

Згідно з Директивою Ради 2000/78/ЄС про створення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, яка передбачає встановлення загальних рамок для боротьби з дискримінацією за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у сфері зайнятості та професійної діяльності з метою впровадження в державах-членах принципу однакового ставлення. У Директиві містяться стандарти щодо:

- а) умов доступу до зайнятості, самозайнятості або професійної діяльності, зокрема критерії відбору та умов набору персоналу незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, у тому числі підвищення;
- б) умов доступу до всіх типів та всіх рівнів професійної орієнтації, професійно-технічного навчання, поглиб-

леного професійно-технічного навчання і перепідготовки, зокрема й практичного досвіду роботи;

в) умов зайнятості та умов праці, у тому числі звільнення й оплати;

г) членства та залучення до організації працівників або роботодавців, до будь-якої організації, члени якої є представниками певної професії, у тому числі пільги, які надаються такою організацією [10].

Значна кількість міжнародних договорів, або останні дві наведені вище Директиви все ще не імplementовано в Україні, хоча їх прийняття є значним кроком у боротьбі з дискримінацією за ознакою статі. Проблема гендерної нерівності має особливе значення беручи до уваги Європейську інтеграцію України, тому важливо створювати державні програми, які будуть сприяти забезпеченню рівних можливостей для чоловіків та жінок.

Висновки. На нашу думку, найбільш важливим кроком до подолання дискримінації на ринку праці буде саме можливість жінок обирати, адже у чинному законодавстві продовжують існувати положення, які обмежують право вибору для жінок. До статей 175–177 КЗпП України слід додати можливість жінки вирішувати чи хоче вона працювати у нічний час, або на важкій роботі, або відправитись у відрядження. Дані приписи створюють дискримінацію на ринку праці, адже чоловік може обрати, наприклад, чи хоче він працювати на важкій роботі, а жінка ні, тому що законодавець забороняє це, незважаючи на бажання жінки.

Також дискримінацію можна подолати лише за допомогою активної співпраці держави із роботодавцями, працівниками та ЗМІ. Перш за все важливо забезпечити відкритість та прозорість в системі найму та оплати праці. Це допоможе уникнути прихованої дискримінації та буде сприяти рівним можливостям на ринку праці.

Суспільні стереотипи часто виникають через нестачу інформації, тому менш важливим аспектом в боротьбі із даною проблемою є здійснення навчальних кампаній та ініціатив для підвищення свідомості про важливість гендерної рівності серед роботодавців, працівників і суспільства в цілому. Такі кампанії можуть містити розробку та впровадження навчальних програм та курсів з гендерної рівності для студентів, роботодавців і працівників. Ці програми можуть охоплювати такі аспекти, як усвідомлення стереотипів статі, поняття гендерних ролей і прав жінок. Інформаційні кампанії також можуть бути ефек-

тивним інструментом у боротьбі за рівні права для жінок та чоловіків. Такі кампанії можуть включати в себе створення рекламних матеріалів, вебсайтів, соціальних медіа-кампаній і т. ін.

Проведення досліджень та аналізу статистики стосовно гендерної рівності на ринку праці є дуже важливим, тому що це допомагає ідентифікувати проблемні питання і встановити цілі для подальших заходів, а також відстежувати тенденції з погіршення чи покращення даного питання на ринку праці.

Ще один важливий крок – це ратифікувати усі необхідні міжнародні договори, які допоможуть нам побороти проблему гендерної нерівності та будуть забезпечувати рівні права для жінок та чоловіків та ринку праці.

З досвіду європейських країн можна виокремити наступні шляхи подолання цих проблемних питань: досягнення рівної економічної незалежності жінок і чоловіків шляхом скорочення в різниці оплати праці та розвитку жіночого підприємництва; залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень; ліквідація гендерних стереотипів в усіх сферах суспільної взаємодії (в освіті, ринку праці, ЗМІ); пропаганда принципів гендерної рівності [11].

Усі ці заходи сприяють збільшенню усвідомлення гендерних питань серед роботодавців, працівників і суспільства в цілому, що може призвести до більшої підтримки гендерної рівності та досягнення позитивних змін на ринку праці в Україні.

Отже, ідея рівності в контексті гендерної рівності в Україні є лише формальною, і вона не завжди гарантує реальну рівність прав і можливостей для жінок і чоловіків. Хоча законодавство України стверджує, що всі люди мають рівні права, на ринку праці, у політичній, соціальній та економічній сферах існує значна дискримінація між жінками та чоловіками.

Таким чином, необхідно внести зміни до законодавства України, щоб забезпечити чесну конкуренцію та створити суспільство, де існує гендерна рівність. Тільки в цьому випадку принцип рівності стане реальністю, а не бути мати лише ілюзорний характер.

Гендерна рівність на ринку праці сприятиме не лише покращенню умов та якості праці для жінок, але й економічному зростанню та підвищенню стабільності економіки в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 23.11.2023).
2. Chernova, A. (Ed.) (2016). Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України [Henderna rivnist i rozvytok: pohliad u konteksti Yevropeiskoi stratehii Ukrainy] (244 p.). Kyiv: Tsentrazumkova. URL: <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf> (дата звернення 23.11.2023).
3. GlobalGenderGapReport 2022 INSIGHTREPORTJULY 2022: веб-сайт. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (дата звернення 23.11.2023).
4. Державна служба статистики України: веб сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 23.11.2023).
5. Кількість вакансій та кількість зареєстрованих безробітних у розрізі професій від 09.10.2023: веб сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69> (дата звернення 23.11.2023).
6. Красюк Т. В., Лепілова В. В. Перелік робіт, заборонених для жінок: актуальність, необхідність, значення. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2021. № 11. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2021-11-7697> (дата звернення 23.11.2023).
7. Красюк Т. В., Омельченко К. О. Реалізація права на працю в умовах фактичної гендерної нерівності. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2021. № 11. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2021-11-7750> (дата звернення 23.11.2023).
8. Kalnytska, O. (2011). Гендерні ролі та стереотипи: трансформація у сучасному суспільстві [Hendernirolytastereotypy: transformatsiia usuchasnomususpilstvi]. In: Materialyoblasnoinukovo-praktychnoikonferentsii «ZhinkyChernihivshchyny: istoriiaisuchasnist. Problemy podolanni ahendernykhstereotypiviformuvanniahendernoi kulturyvsuspilstvi» (pp. 15–23). URL: <http://ir.stu.cn.ua/handle/123456789/9700> (дата звернення 23.11.2023).
9. Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та скасування Директиви ради 2010/18/ЄС веб-сайт. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2023/09/EU-2019-1158.pdf> (дата звернення 23.11.2023).
10. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності від 27.11.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text (дата звернення 23.11.2023).
11. Хавлін Т. В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір. Український соціум. 2008. № 2 (25). С. 113–122. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2008/04/113-122_no2_vol-25_2008_UKR.pdf (дата звернення 23.11.2023).