

*Олійник О.М., асистент кафедри правознавства,
Вінницький інститут Університету «Україна»*

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

THE PROBLEM OF GENDER DISCRIMINATION AGAINST WOMEN ON THE LABOR MARKET IN UKRAINE

Анотація. У статті розглянуто проблему дискримінації жінок на ринку праці, що в наш час є однією із найважливіших соціальних проблем в Україні. Аналізуються сфери діяльності та відповідні професії, які традиційно вважаються «чоловічими» й «жіночими». Визначено основні прояви гендерної дискримінації в Україні.

Ключові слова: гендер, гендерна сегрегація, гендерна дискримінація, ринок праці.

Abstract. The paper considers the problem of discrimination against women in the labor market, which today is one of the most important social problems in Ukraine. We analyze the scope and relevant professions that are traditionally considered «masculine» and «feminine». The main manifestations of gender discrimination in Ukraine.

Keywords: gender, gender segregation, gender discrimination, labor market.

Постановка проблеми. Протягом останніх десятиріч Україна стала на шлях демократичних перетворень. Як відомо, одним із вимірів демократії є забезпечення рівності прав і можливостей чоловіка і жінки у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Усе більшої актуальності набуває останнім часом питання гендерної дискримінації жінок на ринку праці в Україні. Такий культурний стереотип, панує багато століть і передається із покоління в покоління.

Наша держава на офіційному рівні задекларувала курс на забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві, прийнявши у 2005 році Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок». Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних 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.

Разом з тим Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, у 2000 році Україна разом із 189-ма країнами підписала декларацію Тисячоліття, в якій сформульовано найважливіші цілі

світового розвитку, серед яких одна з основних – досягнення реальної рівності жінок і чоловіків в усіх сферах соціального життя.

В останній час поняття «гендер» є досить поширеним та популярним. Без гендерного підходу, тобто без з'ясування ролі жінки й чоловіка в сучасному житті, тих специфічних внесків, які кожний з них робить у розвиток суспільства, неможливо сьогодні уявити будь-яке серйозне психологічне, політологічне чи інше наукове дослідження.

Виклад основного матеріалу. Гендер – поняття, що увійшло у вжиток з соціології і визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі, соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці і є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства [1, с. 56]. Гендер відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим. В рамках цього підходу гендер розуміється як організована модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, яка не тільки характеризує їх спілкування і взаємодію в сім'ї, а і визначає їх соціальні відносини в основних інституціях суспільства.

Незважаючи на низку прийнятих і ратифікованих документів щодо недопущення дискримінації за ознакою статі, ринок праці України продовжує залишатися гендерно сегрегованим, якому притаманні бар'єри при просуванні жінок по службі, різниця в оплаті праці.

Нерівне (залежне від статі) ставлення до окремих працівників, які мають однакові кваліфікацію та показники продуктивності, уособлене в наданні їм нерівної оплати за рівну працю, відмові в наймі на роботу чи наданні гірших робочих місць, відмові у просуванні на посадах, відмові у підвищенні кваліфікації тощо визначає саме поняття гендерної дискримінації на ринку праці. Праця і зайнятість належать до ключових сфер людської життєдіяльності. Однак розподіл жінок та чоловіків в економіці є нерівномірним.

Є ціла низка сфер діяльності та відповідних професій, які традиційно вважаються «чоловічими» й «жіночими» (це явище називається «гендерною сегрегацією»). При цьому «жіночі» сфери діяльності визначаються як другорядні або менш суспільно вартісні, ніж «чоловічі», а відповідні професії – менш оплачувані. Гендерна сегрегація (розподіл) існує і всередині професій (за схемою керівник/підлегла). Прихід жінок у певну професійну сферу означає, як правило, зниження її суспільної значущості й оплати: вчитель – вчителька, лікар – лікарка.

Як правило, жінки набагато частіше, ніж чоловіки, зайняті на роботах або професійних позиціях з незначними можливостями кар'єрного зростання, низькою оплатою праці тощо. В цілому, одним з наслідків гендерної сегрегації стає розрив у доходах представників різних гендерних груп, а безпосереднім наслідком такого розриву – гендерна нерівність у соціальних позиціях, доступі до влади, політичному представництві жінок і чоловіків.

Сам факт, що дискримінація жінок на ринку праці є проблемою для України,

часто заперечується. Насправді дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає робочих місць, або інше – жінки не хочуть працювати. Навпаки, сучасні українки прагнуть реалізувати себе в суспільстві. Однак ще до співбесіди з потенційним роботодавцем, вони вже зазнають дискримінації, що випливає зі змісту оголошень у ЗМІ. Ідеться про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані та престижні посади.

Зазвичай, такі оголошення можна побачити в агенціях працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Наприклад: «На посаду секретаря потрібна жінка у віці до 25 років, привабливої зовнішності, незаміжня, з вищою освітою та досвідом роботи не менше 3-х років...» [2, с. 44]. Тут присутні такі порушення як дискримінація за статтю, віком і наявний прояв так званого сексизму.

Або, наприклад, таке оголошення: «Для роботи менеджерами з продажу потрібні чоловіки у віці до 30 років...». Роботодавці навіть не уявляють, що сприятний юрист на їхніх оголошеннях може заробити неабиякий капітал у вигляді компенсацій за моральні збитки. Але біда в тому, що порушуючи ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок», яка забороняє роботодавцям пропонувати в оголошеннях про вакансії роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей, роботодавці не несуть жодної відповідальності, оскільки немає жодних санкцій за ці протиправні дії.

Згідно зі ст. 21 Кодексу Законів про Працю держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, від соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [3, с. 15].

На думку політологів, забороняючи необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу, законодавство встановлює обов'язок власника або уповноваженого ним органу, який відмовляє будь-кому в укладенні трудового договору, пояснити причину відмови. Причина відмови та її мотиви повинні відповідати вимогам законодавства і принципам добору кадрів за діловими ознаками.

Опитування роботодавців в Україні показало, що одна з основних стратегій економічного виживання пов'язується в їхньому уявленні з проведенням жорсткої кадрової політики. Роботодавці, а особливо власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасове звільнення у зв'язку із вагітністю або з хворобою дитини, право жінки на скорочений робочий день, тощо. Це означає відмову від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути

замінена чоловічою.

Гендерна професійна сегрегація посилюється ще й тим, що збільшення обсягу «материнських» соціальних пільг і гарантій для жінок зачіпає економічні інтереси роботодавців. Тому виникає парадоксальна ситуація, коли посилення соціальної захищеності жінки як матері зводить нанівець гарантії її прав як працівника. Жіноча робоча сила, що одержала високий соціальний захист із погляду охорони материнства, виявилася витісненою у напівмаргінальний сектор ринку праці, у галузь нерегламентованої і напівофіційної зайнятості.

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, сексуальні домагання. 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.

За статистикою ООН, 2/3 роботи припадає на частку жінок, і тільки 1/3 – на чоловіків [4, с. 79].

Можна визначити основні прояви гендерної дискримінації в Україні:

- Безробіття серед жінок, як приховане, так і зареєстроване, вище, ніж у чоловіків.

- Заробітна плата жінок складає 72,5% від заробітної плати чоловіків.

- Жінки здебільшого працюють у тих сферах (освіта, медицина, соціальна сфера тощо), де заробітна плата значно нижче, ніж у середньому по народному господарству, що призводить до зростання економічної нерівності чоловіків та жінок.

- Через 20-30 років заробітна плата жінок складатиме лише 40-50% пенсії чоловіків.

- При цьому серед працівників з вищою освітою жінки складають 56%.

- Жінка працює на 4-6 годин більше, ніж чоловік, праця в домашньому господарстві не враховується як продуктивна, а тому не оплачується й не враховується в пенсійних схемах.

- Жінки, які мають дітей та перебували в декретній відпустці, стають неконкурентоспроможними на ринку праці.

- Жінки складають абсолютну більшість трудових мігрантів з України.

- Жінки більше потерпають від домашнього насильства.

- Жінки практично не представлені на вищих щаблях влади та управління.

- Майже кожна третя дитина виховується самотньою матір'ю.

Питання гендерної дискримінації на ринку праці є комплексним і потребує ретельного вивчення. Проблемним залишається питання про те, що законодавчим актам, зокрема у сфері регулювання гендерних відносин, бракує однієї важливої складової – уваги до гендерних досліджень. Однією з найбільш актуальних проблем залишається гендерна дискримінація при оплаті праці. Питання великої різниці в

оплаті праці спонукає звернути увагу на суперечності у сфері гендерних відносин щодо жінок: освічені жінки працюють на мало оплачуваних роботах. В Україні спостерігається суперечливе становище у сферах освіти та зайнятості: більш освічені жінки, а таких більша половина, обіймають менш оплачувані посади на менш престижних роботах.

Як бачимо, єдине в чому жінки досягли рівноправ'я це освіта. Водночас маючи загалом досить високий рівень фахової освіти, українські жінки значно менше від чоловіків використовують можливість підвищення кваліфікації, що, безумовно, знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Це пов'язано передусім з виконанням сімейних обов'язків [5, с. 91].

Сьогодні жінки складають більше половини населення України, і наша держава повинна зробити все можливе для поліпшення їх становища у суспільстві. З цією метою необхідно розробити більш гнучку і оптимальну систему правового захисту жінок при працевлаштуванні та прийнятті на роботу, підвищити конкурентоспроможність жіночої робочої сили. Першочерговим завданням українського законодавця повинно стати створення умов, за яких жіноча праця на підприємствах, в установах і організаціях була б економічно вигідною і жінці, і роботодавцеві.

Конституція України юридично проголошує рівність прав жінок та чоловіків на працю, на вибір професії, професійну підготовку та заробітну плату. Через кризу в економіці, падіння рівня життя у більшій частини населення країни загострює проблему становища жінки на ринку праці. Тому законотворча діяльність держави у сфері праці має бути спрямована на формування антидискримінаційного правового механізму рівних можливостей під час найму на роботу, анулювання трудового договору, скорочення штатів, просування по службі, організації власної підприємницької справи тощо.

Отже, становище української жінки на ринку праці визначається набагато вищими витратами робочого часу з розрахунку на одну жінку, ніж на чоловіка, з врахуванням усіх форм зайнятості, зокрема неоплачуваності; прискореними масштабами вивільнення жінок з підприємств та організацій; набагато більшим навантаженням на одну жіночу вакансію порівняно з чоловічим показником; ускладненням процесу працевлаштування жінок; обмеженими можливостями кар'єрного просування; збереження високої питомої ваги жінок, які працюють у невідповідних санітарно-гігієнічним нормам умовах. Зрозуміло, така дискримінація негативно позначається як на матеріальному становищі жінок, так і на їх фізичному та соціальному психологічному самопочутті.

Як свідчать спеціальні дослідження, за таких умов, 2/3 жінок перебуває у стані емоційного зриву та психологічного дискомфорту. Не зважаючи на наявність законодавчих документів, які захищають соціально незахищених жінок на ринку праці: жінок, які мають дітей до 6 років, одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, а також осіб предпенсійного віку, факти говорять про те, що не дивлячись на те, що ці категорії жінок захищені законом, в реальному житті

вони найбільше страждають від соціальних негараздів.

Мушу констатувати, що діючий Кодекс Законів про Працю потребує негайного удосконалення, зокрема, у частині заборони дискримінації жінок у сфері трудових відносин з деталізацією видів порушень і прямою заборонаю конкретних дискримінаційних дій. У Верховній раді України знаходиться проект нового Кодексу Законів про Працю. Але виникають серйозні побоювання щодо відповідності нового Кодексу міжнародним правовим стандартам та документам про людські права та заборону дискримінації. Не факт, що у новому Кодексі може бути введена спеціальна норма, яка дозволить звільнити з роботи вагітних жінок.

Висновки. Однією з основних причин гендерної дискримінації жінок в Україні є стійкі гендерні стереотипи, відповідно до яких суспільні ролі жінок і чоловіків залежать від так званого «природного» розподілу. Подолання цих стереотипів в першу чергу повинно стати складовою правової освіти.

На жаль, на сьогодні у суспільстві ще спрацьовує стереотип, що чоловік може виконати будь-яку роботу краще, ніж жінка. Можна стверджувати, що винними у дискримінації жінок на ринку праці є керівники на місцях. Саме через їх безвідповідальність та через те, що вони не дотримуються норм українського законодавства, потерпають жінки, які звертаються за допомогою про працевлаштування або вже працюють.

Визначальним фактором у боротьбі з гендерною дискримінацією жінок у нашій країні повинні стати стабілізація економіки, суттєве поліпшення життєвого рівня та стану справ із забезпеченням зайнятості, створення умов, за яких і жінки, і чоловіки могли б брати рівну участь у суспільно-політичному житті та процесах прийняття відповідних рішень.

Надзвичайно важливим є подолання на рівні суспільної та індивідуальної свідомості ідеології протиставлення. Жіночі права, обов'язки, ролі не повинні протиставлятися чоловічим, соціальні можливості обох статей мають взаємозумовлений характер та єдиний правовий орієнтир – свободу особистості.

Запроваджуючи основи гендерної рівності у певній сфері соціального буття, необхідно закладати гендерний компонент і в культурологічні та виховні процеси. Правосвідомість індивідів має бути підготовленою до сприйняття й використання практичних моделей рівних прав і можливостей чоловіків і жінок. Суб'єкти права повинні мати принаймні елементарні знання про основи гендерної рівності, шляхи та способи її дослідження, про свої права та обов'язки.

Хочу сказати про те, що незважаючи на державні програми, дію грандів, певні гендерні зрушення в сфері зайнятості, важливою проблемою все ж таки залишається забезпечення реальної рівності прав і можливостей жінок та чоловіків на ринку праці. І проблема ця полягає у подоланні стереотипів традиційно патріархального суспільства і знаходиться переважно у сфері соціальної психології. Її вирішення – це завдання не лише держави, але й суспільства, якщо воно дійсно прагне стати громадянським. Необхідна просвіта як жінок, так і чоловіків щодо створення засад гендерної демократії у країні. Необхідні спеціальні програми, які б допомагали

суспільству розуміти цей аспект свого майбутнього. Необхідні певні пільги, які б стимулювали вихід жінок на більш високі щаблі соціальної ієрархії.

Напевно, все ж таки, гендерний підхід до впровадження гендерної рівності чоловіка і жінки на ринку праці ще не став природним способом міркування і проблеми, які оточують жінок у трудових відносинах залежать від так званого «природного» розподілу суспільних ролей жінки та чоловіка.

Підсумовуючи вище сказане, хочеться згадати відому жінку-політика Маргарет Тетчер, яка в свою чергу сказала: «Хочеш представництва – візьми чоловіка, хочеш реальної роботи – візьми жінку». Можна ще довго розмірковувати з приводу даного питання, але погодьтесь, справжня демократія в Україні можлива лише за рівноправної участі чоловіка і жінки у суспільних відношеннях і гендерна дискримінація жінок на ринку праці нашої держави не повинна мати місце у сучасному українському суспільстві.

Список використаних джерел

1. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. – Запоріжжя : Друкарський світ, 2017. – 192 с.
2. Гендерний розвиток в Україні: Реалії і перспективи. – К. : ТОВ «Навчальна книга», 2015. – 103 с.
3. Гендерні стратегії сталого розвитку України / За наук. ред. Л.С. Лобанової. – К. : Фенікс, 2013. – 432 с.
4. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз / Т. Марценюк // Праця і закон. – №6. – 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.hrd.com.ua/993>
5. Праця України 2016 : Статистичний збірник // Державна служба статистики України. – 336 с.

*Холява В.А., магістрант 2-го года подготовки,
специальность «Менеджмент»,
Винницкий институт Университета «Украина»*

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И СОЗДАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ

EFFECTIVE MANAGEMENT AND CREATION OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF ORGANIZATIONS

Аннотация. В статье анализируется содержание понятия «социально-психологический климат» организации, раскрыты характер формирования, подходы к изучению социально-психологического климата организации. Исследованы основные проблемы трудового коллектива.

Ключевые слова: социально-психологический климат, организация,