

пільства, основним змістом якого є інновації, які набувають статус головного індикатора соціального прогресу. В силу цього вони є основним імперативом соціального розвитку і визначають становлення суспільства нового типу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Клімова Г. П. Інноваційне суспільство – новий історичний етап цивілізаційного розвитку. *Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні*: монографія / за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. Харків: Право, 2015. С. 8-40.
2. Кузнецова Ю. А. Особенности типологии инноваций зарубежных и отечественных ученых. *Инновационная деятельность*. 2014. № 3. С. 31-40.

REFERENCES

1. Klimova, H. P. (2015). Innovatsiine suspilstvo – novyi istorychnyi etap tsyvilizatsiinoho rozvytku. *Kontseptualni zasady stanovlennia innovatsiinoho suspilstva v Ukraini*. Yu. Ye. Atamanova (Ed.). Kharkiv: Pravo, 8-40 [In Ukrainian].
2. Kuznetsova, Yu. A. (2014). Osobennosti tipologii innovatsiy zarubezhnykh i otechestvennykh uchenykh. *Innovatsionnaya deyatelnost – Innovative activity*, 3, 31-40 [In Russian].

Войтенко Анастасія Валеріївна

студент Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Юшко Алла Миронівна

завідувач наукового відділу НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORCID 0000-0001-8335-8048

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ: ПЕРЕВАГА ЧИ НЕДОЛІК?

Наукова робота присвячена дослідженню проблеми гендерної рівності в трудових відносинах. Автори висвітлюють питання, пов'язані з дискримінацією жінок у сфері праці, та на підставі аналізу чинного трудового законодавства роблять висновки щодо його удосконалення.

Ключові слова: гендерна нерівність, праця жінок, вітчизняне трудове законодавство.

Voitenko Anastasia

*student of the Legal Training Institute for the Security Service of
Ukraine of Yaroslav Mudryi National Law University*

Yushko Alla

*Head of Scientific Department of Scientific and Research Institute of
Providing Legal Framework for the Innovative Development of the
NALS of Ukraine, PhD, Associate Professor of the Department of Labor
Law of Yaroslav Mudryi National Law University*

ORCID 0000-0001-8335-8048

GENDER INEQUALITY IN THE UKRAINIAN LABOR MARKET: ADVANTAGE OR DISADVANTAGE?

The scientific work is devoted to the research of the problem of gender equality in labor relations. The authors highlight issues related to discrimination against women in the workplace and draw conclusions on how to improve it, based on an analysis of current labor law.

Keywords: gender inequality, women's labor, domestic labor law.

Рівність трудових прав і заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантуються національним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст.ст. 21, 24, 43), Кодексом законів про працю України (ст.ст. 2-1, 22), Законами України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» тощо.

У п. б) ст. 2 Конвенції ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок передбачено обов'язок держав – сторін Конвенції, вживати відповідних законодавчих та інших заходів,

включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок [1].

Стаття 11 цієї Конвенції акцентує увагу на ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, зокрема, гарантуючи право на працю як невід'ємне право всіх людей; право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні; право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі; право на рівну винагороду; право на соціальне забезпечення, а також право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції. Україною ратифіковані важливі Конвенції МОП: № 100 – про рівну винагороду для чоловіків і жінок за працю рівної цінності, № 111 – про дискримінацію в галузі праці та занять, № 156 – про працівників із сімейними обов'язками та ін.

Таким чином, можна стверджувати, що національним законодавством закріплено правові обов'язки роботодавців забезпечувати гендерно дружнє середовище, а саме: створювати умови, що дозволитимуть жінкам суміщати працю і сімейні обов'язки; гарантувати однакову оплату праці жінок і чоловіків однакової кваліфікації і за однакових умов праці; створювати безпечні умови праці для життя та здоров'я працівників; уживати заходів, які б унеможливили сексуальні домагання на роботі тощо. Але в реальному житті слід визнати, що проблема гендерної рівності існує. Роботодавці досить неохоче приймають на роботу жінок, які отримують таку кількість пільг і гарантій соціального захисту.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) встановлює певні обмеження при застосуванні праці жінок, наприклад, заборону направлення у відрядження, заборону нічної роботи тощо [2]. Найчастіше пояснюють такі обмеження шкідливістю праці: жінок слід берегти, не напружувати надмірною і важкою роботою.

Проте, з іншого боку, законодавцем не враховано, що жінки можуть бути задоволені такою роботою, адже їм забезпечуватимуться гідні умови праці та її оплати. Крім того, законодавчі обмеження поширюються на всіх жінок, включаючи і таких, що не мають дітей, і на жінок із дорослими дітьми.

Дискусійною є також заборона залучати жінок, які мають дітей віком до трьох років, до роботи у вихідні дні, а також направляти їх у відрядження. Якщо роботодавець направить таку працівницю у відрядження, державний орган з нагляду за дотриманням законодавства про працю може накладити штраф за порушення приписів статті 176 КЗпП України. І зовсім не має значення той факт, що сама жінка могла бути зацікавлена у такому відрядженні, оскільки воно для неї бажане і перспективне у кар'єрному зростанні, а хтось із родичів піклувався про дитину у цей період.

У дійсності в нашому суспільстві правові наслідки наявності дітей у сім'ї пов'язують лише з жінками. У процесі працевлаштування саме жінок роботодавці запитують про це. Чоловікам, як правило, подібні питання не ставляться. Виходить, що роботодавець саме жінці після народження дитини повинен змінити тип роботи (виключити із обов'язків відрядження чи нічну роботу), або взагалі звільнити (якщо це неможливо зробити). Наразі жінки працюють на рівні з чоловіками. Доцільно звернутися також до такого ресурсу як час, що є важливим на рівні із владним чи матеріальним ресурсом. Саме для хатньої роботи жінок відводиться значно більше часу, ніж для чоловіків. Ми маємо обмежений ресурс часу, який розподіляється по-різному між чоловіками і жінками. Зокрема, жінка має значно менше цінного часового ресурсу на заняття, пов'язані із саморозвитком, відпочинком, освітою тощо. Цей час використовується на хатню (домашню) роботу. Оскільки в патріархатному суспільстві основна роль жінки пов'язана, в першу чергу, із материнством, то молоді жінки завжди є «потенційними матерями», тими, які в будь-який момент можуть завагітніти. Згідно з таким стереотипним уявленням, жінки є «ненадійними» працівницями, яких не слід призначати на відповідальні посади, давати серйозні доручення. Тому роботодавці схильні призначати жінок на радше допоміжні, менш важливі посади, які, відповідно, менш престижні та менше оплачуються [3].

Практика проведення економічних реформ показала, що за відсутності адекватної системи заходів державного регулювання зайнятості жіноча частина трудових ресурсів першою витісняється на периферію ринку праці або взагалі за його межі. У результаті посилю-

ється прихована та явна дискримінація жінок, гендерна сегментація ринку праці, знецінення її освітнього і кваліфікаційного потенціалу. Дана проблема набуває все більшої актуальності, проте дуже часто при її дослідженні не враховують суто економічних факторів, що впливають на трудові відносини [4].

На ринку праці України виявлено суттєві відмінності між чоловічою та жіночою зайнятістю, специфічною особливістю яких є дискримінація жінок. Найбільш високооплачувані галузі зайняті чоловічою робочою силою, отже, рівень доходів чоловіків вище за рівень доходів жінок. Основною причиною гендерної нерівності оплати праці є гендерна сегрегація, відмінними рисами якої на ринку праці є: поділ галузей регіону на «чоловічі» і «жіночі» з явною перевагою перших; збільшення розриву в рівнях доходів чоловіків і жінок. Отже, можна говорити про те, що однією з причин обмеження жінок на ринку праці є неефективна система керівництва в основних галузях економічної діяльності країни [5].

Зниження гендерної нерівності на ринку праці в Україні в стратегічній перспективі дасть змогу вирішити проблеми нерівності доходів чоловіків і жінок, сприятиме вирівнюванню внутрішньосімейних позицій і підвищенню рівня життя в цілому.

На державному рівні батьківство – це, переважно, материнство. Роботодавець частіше відмовить у прийомі на роботу жінкам, адже саме вони, найбільш ймовірно, претендуватимуть, наприклад, на відпустку для догляду за дитиною. Окрім цього, жінкам на співбесідах все ще задають особисті питання щодо наявності малолітніх дітей, планів на одруження й народження дітей тощо, тобто питання, які не стосуються їх професійної кваліфікації, практичних навиків. Тому відмова в отриманні роботи (посади) найчастіше трапляється через суб'єктивне небажання роботодавця брати жінку на роботу, та є відкритою ознакою дискримінації. Звісно, материнство накладає багато обов'язків саме на жінку, однак і законодавець поки що не досяг балансу між наданням пільг працюючим жінкам і закріпленням рівності у правах чоловіків та жінок.

Впровадження гендерних аспектів у законодавство України – це питання соціальної справедливості, вирішення якого є необхідним

для забезпечення рівноправного і стійкого розвитку людського потенціалу.

Отже, для ефективного розвитку України як правової, демократичної і соціальної держави громадяни повинні бути рівноправними. Через стійкі гендерні стереотипи, відсутність дійсно рівних можливостей, сильну вразливість жінок до численних форм дискримінації, котрі спостерігаються здебільшого у доступі до зайнятості, професійному зростанні та оплаті праці, гендерна нерівність у сфері трудових відносин залишається. Надання жінкам надто широкого (а іноді й необґрунтовано) обсягу пільг, навпаки, призводить до зворотної дії стосовно них. Те, що законодавець виділяє жінку як суб'єкта, що потребує посиленого соціального захисту, багатьох роботодавців тільки лякає. Тільки досягнення балансу між гарантуванням, наданням пільг та забезпеченням їх у реальній дійсності може призвести до викорінення дискримінації і покращення статистики на внутрішньо-державному ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
2. Кодекс законів про працю України, прийнятий Верховною Радою УРСР 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Буткалюк В. А. Влияние неолиберализма на положение трудящихся женщин в Украине. *Соціальні виміри суспільства*. Збірник наукових праць. 2015. С. 149-164.
4. Стричак Г. В., Мартин О. М. Гендерні особливості ринку праці в Україні. URL: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=699.
5. Блага В. В., Благой В. В., Тихомирова А. О. Гендерна дискримінація як перешкода на шляху до розвитку нації. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/26.pdf>.
6. Women's International League for Peace and Freedom. The Effects of Intervention by International Financial Institutions on Women's Human Rights in Ukraine.
7. International Organization for Migration, 2017. National Monitoring System Report on the Situation of Internally Displaced Persons.

8. Покришук В. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України. *Україна: Аспекти праці*. 2011. № 2. С. 3–10.
9. Гендерний аналіз українського суспільства. ПРООН, Київ. 1999. 293 с.
10. Лібанова Е., Макарова О. В. Доступ жінок до ринку праці: ситуація сьогодення та можливості розширення. *Жінки на ринку праці України: матеріали національної тристоронньої конференції*. К. 1998.

REFERENCES

1. Konventsiia OON 1979 r. pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 [In Ukrainian].
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, pryiniaty Verkhovnoiu Radoiu URSR 10.12.1971 r. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR - Information of the Supreme Soviet of the USSR*, Dodatok do 50, art. 375 [In Ukrainian].
3. Butkalyuk, V. A. (2015). Vliyaniye neoliberalizma na polozheniye trudyashchikhsya zhenshchin v Ukraine. *Sotsialni vimiri suspilstva - Social Dimensions of Society*. Zbirnik naukovikh prats. 149-164 [In Ukrainian].
4. Strychak, H. V., Martyn, O. M. Henderni osoblyvosti rynku pratsi v Ukraini. URL: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=699 [In Ukrainian].
5. Blaha, V. V., Blahoi, V. V., Tykhomyrova, A. O. Henderna dyskryminatsiia yak pereshkoda na shliakhu do rozvytku natsii. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/26.pdf> [In Ukrainian].
6. Women's International League for Peace and Freedom. The Effects of Intervention by International Financial Institutions on Women's Human Rights in Ukraine [In English].
7. International Organization for Migration, 2017. National Monitoring System Report on the Situation of Internally Displaced Persons [In English].
8. Pokryshchuk, V. (2011). Problemy hendernoi zainiatosti naseleння na rynku pratsi Ukrainy. *Ukraina: Aspekty pratsi – Ukraine: Aspects of Labor*, 2, 3–10 [In Ukrainian].
9. Hendernyi analiz ukrainskoho suspilstva. (1999). PROON, Kyiv [In Ukrainian].
10. Libanova, E., Makarova, O. V. (1998). Dostup zhinok do rynku pratsi: sytuatsiia sohodennia ta mozhlyvosti rozshyrennia. *Zhinky na rynku pratsi Ukrainy: materialy natsionalnoi trystoronnoi konferentsii – Women in the Ukrainian Labor Market: Proceedings of a National Tripartite Conference*. K [In Ukrainian].