



## ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ В УКРАИНЕ

Наталья КУШНИР,  
аспирант

Харьковского национального университета внутренних дел

### Summary

The article presents a theoretical and practical study of the problems of implementation of gender equality in the conditions of market economy and new forms of management in connection with the entry of Ukraine into the European community. It analyzes the current legislation in the aspect of securing gender equality and the possibility of its realization in practice. The causes hindering the process of realization of this equality in employment in Ukraine are identified. Theoretical and practical recommendations for addressing the gender imbalance in employment are formulated.

**Key words:** market relations, employment, employability, gender legislation, gender equality, gender imbalance.

### Аннотация

В статье проводится теоретическое и практическое исследование проблем реализации гендерного равенства в условиях рыночной экономики и новых форм хозяйствования в связи с желанием Украины войти в европейское сообщество. Осуществляется анализ действующего законодательства в аспекте закрепления гендерного равенства и возможности его реализации на практике. Выявляются причины, тормозящие процесс реализации этого равенства при трудоустройстве в Украине. Приводятся статистические данные, свидетельствующие о гендерном неравенстве в сфере занятости населения, трудоустройства и оплаты труда. Сформулированы теоретические и практические рекомендации по устранению гендерного дисбаланса при трудоустройстве.

**Ключевые слова:** рыночные отношения, занятость населения, трудоустройство, гендерное законодательство, гендерное равенство, гендерный дисбаланс.

**Постановка проблемы.** Процессы формирования и реализации рыночных отношений в Украине связаны с процессом приватизации государственных предприятий, который продолжается и по настоящее время. Женщины первыми почувствовали последствия рыночных механизмов в социально-трудовой сфере. Они в числе первых дополнили ряды безработных и занимаются активным поиском новой работы, что также является проблематичным на современном рынке труда Украины, где предпочтение отдается мужчинам как более активной рабочей силе, не требующей к себе особого внимания со стороны работодателя.

Необходимо преодолеть этот гендерный дисбаланс, чтобы в полной мере задействовать в последующем развитии государства значительный интеллектуальный и профессиональный потенциал украинских женщин.

**Актуальность темы исследования** подтверждается необходимостью решения проблем гендерного равенства во всех сферах жизнедеятельности государства и общества, особенно в сфере реализации социально-трудовых отношений. Государства, которые имеют намерение вступить в Европейский Союз, обя-

заны выровнять гендерный дисбаланс в своей стране и создать равные возможности трудоустройства как для женщин, так и для мужчин, а также обеспечить им равенство в социальной сфере.

**Состояние исследования.** Научный анализ проблем гендерного равенства в сфере действия трудового права осуществлялся такими украинскими учеными, как: Болотина Н.Б., Венедиктова В.М., Гончарова Г.С., Лавринчук И.П., Лагутина И.В., Лазор В.В., Лазор Л.И., Прокопенко В.И., Пилипенко П.Д., Чанышева Г.И. и т.д. Однако проблемы гендерного равенства в аспекте трудоустройства в рамках трудового права еще глубоко не исследовались и требуют современной научной аргументации.

**Целью статьи** является исследование теоретических и практических проблем реализации гендерного равенства при трудоустройстве в условиях рыночной экономики и существования различных форм хозяйствования. Новизна работы заключается в том, чтобы в современных условиях развития государства и общества сформировать новые предложения по устранению существующего гендерного дисбаланса при трудоустройстве, тем самым обе-

спечив реализацию международных и национальных нормативно-правовых актов в этой сфере.

**Изложение основного материала.** Специфика гендерных проблем в Украине проявляется в том, что развитие гендерного законодательства осуществляется быстрыми темпами, тогда как практическая реализация, действующие правовые механизмы и инструментари обеспечения гендерного равенства являются несовершенными и требуют дальнейшей конкретизации. Так, ст. 24 Конституции Украины предусматривает, что граждане имеют равные конституционные права и свободы, а также являются равноправными перед законом. Это также касается равноправия женщин и мужчин во всех сферах государственной и социальной жизни [1]. В Законе Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08. 09 2005 № 2866 – IV [2] рассматривается внедрение гендерных подходов в жизнедеятельность государства и общества. В соответствии с Законом гендерное равенство определяется как равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации. Согласно положениям ст. 17 этого Закона женщинам и мужчинам обеспечива-



ются равные права и возможности в трудоустройстве, продвижении по службе, повышении квалификации и переподготовке. При этом работодатель обязан создавать условия труда, которые позволяли бы женщинам и мужчинам осуществлять трудовую деятельность на равной основе; обеспечивать женщинам и мужчинам возможность совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями; осуществлять равную оплату труда женщин и мужчин с одинаковой квалификацией и одинаковыми условиями труда и т.д. Работодателю также запрещается в объявлениях (рекламе) о наличии вакансий предлагать работу только женщинам или только мужчинам, за исключением специфической работы, которая может выполняться лицами конкретного пола, выдвигать различные требования, которые дают предпочтение одному полу по отношению к другому, требовать от лиц, которые устраиваются на работу, сведения об их личной жизни, планов насчет рождения детей и т.д. Постановлением Кабинета Министров Украины от 26 сентября 2013 года была утверждена «Государственная программа обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин на период до 2016 года» [3], выполнение которой должно позволить: 1) усовершенствовать нормативно-правовую базу в сфере обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин, привести ее в соответствие с международными стандартами и законодательством Европейского Союза; 2) создать условия и возможности для паритетного участия женщин и мужчин в принятии политических, экономических и социальных решений; 3) повысить уровень осведомленности работодателей по вопросам внедрения международных стандартов равенства сотрудников в сфере труда; 4) создать надлежащие условия для обеспечения женщинам и мужчинам возможности совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями; 5) повысить уровень осведомленности населения по вопросам равного распределения семейных обязанностей и ответственности между женщинами и мужчинами по воспитанию ребенка; 6) повысить

уровень компетенции специалистов по вопросам обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин; 7) обеспечить включение в учебные программы стандартов гендерного образования; 8) обеспечить проведение информационных кампаний с участием средств массовой информации, учреждений культуры и учебных заведений с целью преодоления стереотипных представлений о роли женщины и мужчины; 9) усовершенствовать механизм реагирования на факты дискриминации по признаку пола.

В Законе Украины «О принципах предотвращения и противодействия дискриминации в Украине» [4] в ст. 2 отмечено, что законодательство Украины основывается на принципе недискриминации, который предусматривает: обеспечение равенства прав и свобод лиц или группы лиц; обеспечение равенства перед законом лиц или группы лиц; уважение достоинства каждого человека; обеспечение равных возможностей лиц или группы лиц. Необходимо сказать, что все перечисленные положения указанных законов фактически не содержат норм, направленных на практическую реализацию обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин, а больше имеют характер декларативных актов.

Следует также отметить, что ныне действующий КЗоТ в ст. 2-1 предусматривает равенство трудовых прав граждан Украины [5]: это равенство перед законом; это равенство прав женщин и мужчин; это равенство граждан любой национальности, а ст. 184 запрещает отказывать женщинам в приеме на работу и уменьшать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3-х лет, а одиноким матерям – при наличии ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида. В случае отказа в приеме на работу такой категории женщин работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

Как видим, Украина достигла прогресса в развитии законодательства в сфере закрепления равных

прав и возможностей для женщин и мужчин. Но женщины все еще остаются уязвимыми, испытывая формы дискриминации и гендерного неравенства, что обусловлено недостаточным национальным опытом реализации законодательства в этой сфере. Дискриминация в сфере занятости и гендерные предубеждения – это факторы, которые чаще всего ограничивают доступ женщин к лучше оплачиваемой, более престижной работе и укрепляют существующее неравенство в социальной сфере. Так, ст. 5 Закона Украины «О занятости населения» [6] устанавливает следующие гарантии в сфере занятости:

1) свободный выбор места применения труда и вида деятельности, свободный выбор или изменение профессии;

2) получение заработной платы (вознаграждения) в соответствии с законодательством;

3) профессиональную ориентацию с целью самоопределения и реализации способности лица к труду;

4) профессиональное обучение в соответствии со способностями и потребностями рынка труда;

5) подтверждение результатов неформального профессионального обучения лиц рабочих профессий;

6) бесплатное содействие в трудоустройстве, выборе подходящей работы и получении информации о ситуации на рынке труда и перспективах его развития;

7) социальная защита в случае наступления безработицы;

8) дополнительное содействие в трудоустройстве отдельных категорий граждан.

Однако и эти гарантии не обеспечивают реализацию принципа гендерного равенства в процессе трудоустройства женщин и преодоления безработицы среди них.

Повышение уровня безработицы среди женщин вызвано рядом причин, каждая из которых является резервом на пути к усовершенствованию гендерной политики в Украине. Первая из них – это нежелание работодателя принимать на работу женщин, что существенно ограничивает их возможности трудоустройства. Работодатели как в частных, так и в



государственных секторах регулярно подчеркивают желаемый пол работника в объявлениях о вакансиях, выясняют семейные обстоятельства для того, чтобы отказать женщинам в приеме на работу. Требования работодателя к возрасту и внешности также могут быть препятствием приема на работу, даже если женщина полностью отвечает должности с профессиональной точки зрения. Работодатели оправдывают свои желания принимать на работу мужчин традиционными стереотипами в отношении физических и интеллектуальных возможностей женщин и их семейных обязанностей. При таких подходах женщины все больше и больше вытесняются в низкооплачиваемую сферу услуг или едут за границу в поисках лучших экономических возможностей.

Социологическое анкетирование, которое было проведено в 2013 году Всеукраинской общественной организацией «Лига социальных работников», подтвердило факты нарушения трудовых прав по признаку пола. Так, почти 30% сталкивались с отказом в приеме на работу по причинам беременности, наличия малолетнего ребенка; 50% женщин вынуждены были уволиться именно по этим причинам. Практика предоставления дополнительных перерывов для кормления ребенка на рабочем месте, которые закреплены в КЗоТ Украины, практически отсутствует. Ежегодно около 50 тысяч женщин не имеют возможности возвратиться на прежнее место работы после отпуска по беременности и родам по причине дискриминации со стороны работодателя. Согласно исследованиям более 25% женщин, которые имеют маленьких детей, получили отказ у работодателя для перевода их на гибкий график работы [7].

Согласно статистическим данным в большинстве случаев заработная плата мужчин выше, нежели у женщин. Несмотря на высокую профессиональную и образовательную подготовку, женщины все чаще работают на должностях, которые требуют низкой квалификации и, соответственно, меньше оплачиваются. Средняя заработная плата женщин за последние годы не превышает 70%

средней заработной платы мужчин [8]. Женщины составляют около 80% всех работников в сфере образования, медицины и культуры. Именно эти направления сегодня являются наименее оплачиваемыми отраслями украинского рынка труда. Кроме этого, большую часть управленческих должностей занимают мужчины, что также приводит к большой разнице в оплате труда в пределах конкретной отрасли экономики. Хотя женщины практически во всех странах составляют половину, а то и большую часть населения, сегодня они лишены многих возможностей в экономической и политической жизни, в отличие от мужчин.

О лучшей ситуации, касающейся мужчин, в сфере занятости свидетельствует гендерный анализ занятого населения по полу и возрастным группам. Как подтверждают статистические данные Государственного комитета статистики, в 2012 году уровень занятости мужчин в категории работоспособного возраста превышал соответствующие показатели занятости женщин на 6,5%, а в категории «в возрасте 15–70 лет» – на 10,4%.

Большая разница наблюдалась в категории экономически неактивного населения в возрасте 15–70 лет, женщин в этой категории на 24% больше, чем мужчин. Наблюдается также тенденция превышения процентного соотношения мужчин над женщинами в категории «Экономически активное население» и «Занятое население» и превышение процентного соотношения женщин над мужчинами в категории «Экономически неактивное население». Это свидетельствует о том, что уровень занятости мужчин превышает уровень занятости женщин [8].

В трудовом законодательстве предусмотрена ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу, за необоснованный отказ в заключении трудового договора с беременной женщиной или с женщиной, имеющей ребенка до трех лет, и т.д. Однако механизм обеспечения реализации такой ответственности в названных ситуациях не разработан. Судебная практика в этом направлении фактически отсутствует,

поскольку доказать наличие таких ситуаций в суде практически невозможно.

Следует также отметить, что нормы международных нормативных актов, которые для Украины являются юридически значимыми, свидетельствуют о несогласованности норм международного и национального права в сфере труда. Например, п. 5 ст. 8 Европейской социальной хартии (пересмотренной) [9] содержит правило, согласно которому запрещается применять труд беременных женщин, женщин, которые родили ребенка, или женщин, которые кормят детей грудью, на подземных, горных работах и на всех других работах, которые противопоказаны женщинам в связи с опасными, вредными для здоровья или тяжелыми условиями труда. Одновременно ст. 174 КЗпП запрещает применение труда всех женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда. Уже этот пример свидетельствует о проявлении дискриминации и нарушает обязательства Украины, связанные с ратификацией Европейской социальной хартии (пересмотренной) и Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Дифференциация труда женщин и ограничения на допуск женщин к определенным видам работ должны вызываться исключительно заботой о здоровье женщин, но ни в коем случае не умалять их право на самостоятельный выбор рода деятельности. Хотя также следует отметить, что защита здоровья в конкретных случаях должна быть обеспечена для всех работников, независимо от пола. Конечно, особые меры в отношении женщин следует предпринимать только при выполнении такой работы, которая может быть потенциально опасной для репродуктивной функции женщин, и их следует пересматривать периодически в свете последних научных достижений. В последние десятилетия во многих странах Запада идет процесс постепенной отмены юридических актов, устанавливающих специальную охрану труда женщин. Акты по специальной охране женского труда либо существенно ослабля-



ются исключениями и оговорками, либо прямо отменяются законодательными или иными государственными органами, либо объявляются судами противоречащими законам о запрещении дискриминации по признакам пола и объявляются лишенными юридической силы [10, с. 119].

В 2009 году МОТ и Представительство Европейского Союза в Украине начали совместный Проект «Равенство женщин и мужчин в мире труда» [11], целью которого является содействие укреплению потенциала государственных органов власти и социальных партнеров в содействии гендерному равенству и расширению возможностей женщин в сфере труда путем разработки, внедрения и мониторинга гендерно-чувствительной политики и программ занятости при повышении осведомленности, распространении информации и оказании поддержки для разработки и внедрения документов и инструментов с учетом местных особенностей конкретных регионов.

**Выводы.** Все вышеизложенное свидетельствует о том, что гендерное законодательство в украинском правовом поле развивается эффективно и надлежащим образом. В то же время его практическая реализация требует нового социально-правового механизма, который бы обеспечивал достижение конкретной цели гендерного равенства, предусмотренной законодательством. В первую очередь, на наш взгляд, такой социально-правовой механизм должен заработать на уровне коллективного договора, в содержании которого должны иметь место социально-правовые элементы, обеспечивающие гендерное равенство на конкретном предприятии. Важным аспектом обеспечения реализации гендерного законодательства также может быть государственная поддержка работодателя, который проявляет интерес к обеспечению гендерного равенства, например, путем уменьшения налогообложения или иного содействия в развитии производства и его социальной сферы. Следует отметить, что стремление к установлению определенных квот приема на работу свидетельствует о нарушении принципа гендерного

равенства. Поэтому в современных условиях развития социально-экономических отношений гендерное равенство необходимо понимать как равенство правового положения женщин и мужчин, а также социальные мероприятия по уравниванию их возможностей реализовать свои права, свободы и интересы во всех сферах жизнедеятельности общества. С этой целью необходимо преобразовать существующие льготы в правовые гарантии, которыми женщины при желании могли бы воспользоваться.

#### Список использованной литературы:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08. 09. 2005 № 2866 – IV // Офіційний вісник України. – 2005. – № 40. – Ст. 2536.
3. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 79. – Ст. 2925
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 32. – Ст. 412.
5. Кодекс законів про працю // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
6. Про зайнятість населення : Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2013. – № 24. – Ст. 243.
7. Права людини в Україні 2013. Доповідь правозахисних організацій. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1398060713>.
8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Європейська соціальна хартія (переглянута) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. – № 51.
10. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право стран с разви-

той рыночной экономикой. Учебное пособие / И.Я. Киселев. – М. : АТ и СО. – 1995. – 210 с.

11. Проект технического сотрудничества «Равенство женщин и мужчин в мире труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.qgender.ilo.org.ua](http://www.qgender.ilo.org.ua).