

Тимко Віктор Сергійович

Студент

Інститут підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Зниження попиту на робочу силу загостило проблему працевлаштування жінок. Вирішення даного питання є досить важливим в умовах переходу України до ринкової економіки. Жінки є дуже уразливим прошарком населення через необхідність поєднання сімейних та професійних функцій. Аналіз чинного законодавства дає підстави стверджувати, що держава реагує на таке становище та передбачає певні гарантії працевлаштування для жінок, які мають малолітніх дітей або ж при звільненні за ініціативою власника. Також в Україні встановлені відпустки по догляду за дітьми, через вагітність або пологи. Законодавство України закріплює принцип рівноправ'я чоловіка та жінки, а також гарантує свободу від всіх форм дискримінації, навіть за ознакою статі. Але на практиці не все відбувається саме так.

На ринку праці досить поширеним явищем є дискримінація за статевою ознакою. Так, наприклад, роботодавці при оголошенні вакансій вказують бажану стать працівника. Ці оголошення ми можемо знайти в газетах, журналах, в Інтернеті, хоча законодавчо встановлено заборону щодо пропозицій працевлаштування адресованим лише чоловікам або лише жінкам, крім випадків встановлених законом[1, с.7-9]. Жінки є соціально демографічною групою населення, що дискримінується з приводу рівних можливостей працевлаштування. Про це свідчить рівень безробіття жінок в Україні, що є вищим, ніж рівень безробіття чоловіків. Через це багато жінок зайняті в недержавному секторі економіки, що значно ускладнює отримання достовірних відомостей про їх працевлаштування, адже такі трудові відносини, зазвичай, документально не оформлюються. Тобто, відсутній контроль таких трудових відносин та ризик порушення прав жінок є досить високим. Також жінки в основному займають більш низькооплачувану роботу, що й призводить до їх дискримінації з приводу заробітної плати.

Як показує практика, працевлаштування жінки також залежить від її сімейних та родинного становища. Зустрічаються випадки коли роботодавці обумовлюють бажаний сімейний стан майбутнього працівника-жінки в оголошенні про працевлаштування або ж задають питання про сімейний, родинний стан, плани на майбутнє під час співбесіди та в анкетах, що пропонуються жінкам для заповнення. Але й така форма дискримінації є незаконною. В Кодексі законів про працю України закріплено заборону відмови жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або ж наявності в них дітей [2]. Звісно, роботодавець має право знати, чи мають вони малолітніх дітей або дітей-інвалідів для того, щоб не призначати таких жінок на окремі види робіт. Але отримана роботодавцями під час співбесіди інформація, що стосується материнських та сімейних аспектів життя жінок перешкоджає їм

влаштуватися на добре оплачувану роботу. Трапляються ситуації, коли роботодавці висувають певні вимоги щодо зовнішності працівників або ж їх певних фізичних якостей, а особливо це стосується жінок. Такі вимоги ми можемо побачити в агенціях працевлаштування у сфері розваг, модельного бізнесу. Непоодинокі випадки й дискримінації жінок з приводу їх віку. В процесі прийому на роботу дискримінуються як молодого, так і старшого віку жінки. Більшість випадків висування таких вимог є незаконними, бо вимоги щодо віку, стану здоров'я та рівня освіти встановлюються лише законодавством України[2]. Також потребує уваги жіноче підприємництво. Дані соціологічних опитувань свідчать про те, що жінкам-підприємцям досить важко витримувати жорсткі умови «чоловічого» бізнесу. Держава повинна сприяти участі жінок в підприємницькій діяльності, створювати для цього належні умови.

Отже, можна зробити висновок, що становище жінок на ринку праці є досить складним та вразливим, а також існує, так би мовити, прихована дискримінація, що проявляється в політиці найму жінок на роботу, їх професійного зростання та просування по службі, різниці оплаті праці порівняно з чоловіками. На мій погляд, гендерна політика повинна впроваджуватись з дитинства, бо саме та дитина, яка росте з почуттям рівності, буде почувати себе в майбутньому впевненою, не дискримінованою.

Для усунення нерівності гендерної політики недостатнім буде забезпечення однакової участі чоловіків та жінок в трудовій діяльності. Необхідно змінити структуру попиту на ринку праці, а також підвищити авторитет та значимість посад, займаних жінками. Я вважаю, що для вирішення даного питання потрібно вдосконалювати чинне законодавство шляхом доповнення його певними нормами, що встановили б відповідальність осіб, в діях яких вбачається трудова дискримінація. Налагодження ефективності роботи потребують центри зайнятості, програми навчання та підвищення кваліфікації, а також сприяння розвитку малого та середнього бізнесу для жінок. Забезпечення фактичного, а не декларативного зрівняння прав чоловіків та жінок, а також запровадження механізму відповідальності за порушення прав жінок у сфері працевлаштування є обов'язковими умовами для подолання в Україні проблем гендерної політики у сфері праці.

Використана література:

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866 від 08.09.2005// Урядовий кур'єр. - № 198 від 19.10.2005
2. Кодекс законів про працю України – К.: Видавничий дім «Скіф», 2007. – 112 с. (Серія: Кодекси і закони України)