

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНОК НА РОБОТУ

Гендерна рівність - це категорія, яка існує для визначення рівня справедливого ставлення чоловіків до жінок, і навпаки.

Особлива категорія прав людини є права жінок, вони потребують захисту з боку Держави, тобто юридично сильної правової бази, яка на даний момент не є доскональною і реалізованою.

Стаття 21 Конституції України (далі - КУ) проголошує: «Всі люди є вільні і рівні у своїй гідності і правах».

Відповідно до статті 24 КУ « Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, статі...» [1] .

Однак, ще зустрічаються у нашому житті багато випадків, коли перспективні підприємства надають привілеї при прийнятті на певну посаду особі чоловічої статі. З чим це пов'язано? Роботодавці вказують на те, що чоловіки мають більш аналітичний склад розуму, а жінки уважніші та вдумливіші. Але є це правильним на 100%?

Це питання є актуальним не тільки в Україні, а і за кордоном. Україна приєдналася до низки міжнародних конвенцій, якими закріплюється рівноправність чоловіків і жінок. У цілях забезпечення на міжнародному рівні захисту прав жінки Економічна та Соціальна Рада ООН у 1946 р. створила Комісію по положенню прав жінок. А у зв'язку з прийняттям Конвенції о ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок - Комітет з ліквідації дискримінації по відношенню до жінок. Також не треба забувати, що існує ще безліч міжнародних актів, які поки ще не є юридично обов'язковими, але

відображають майбутнє направлення міжнародного співтовариства по захисту прав жінок. Одна з них є Асамблея ООН.

Як казав древньоримський філософ Сенека : «Рівність прав не в тому, що всі ними користуються, а в тому, що вони всім надані». Конституція України проголошує принцип рівності прав жінок та чоловіків, хоча види і форми такої відповідальності потребують досконалості.

Багато науковців намагалися дати відповідь на питання що стосуються дискримінації жінок, але все ж таки ця проблема на сьогодні залишається відкритою, незважаючи на те, що це закріплено нормативно-правовими актами (далі – НПА) та міжнародними договорами. Юрій Корольчук (кандидат юридичних наук) стверджує: «Ноги гендерно-управлінської проблеми ростуть відпочуття безвладдя жінок та наявності влади у чоловіків».

Так історично склалося, що більшість жінок мають бути домогосподарками, а чоловіки – годувальниками. Але, жінки мають на багато вищий відсоток відмови при прийнятті на роботу, ніж чоловіки. Особливо страждають жінки, які не мають досвіду роботи після закінчення вищих навчальних закладів, матері-одиночки, а також жінки, чий вік наближено до пенсійного. Мета для більшості працюючих жінок – це зберегти робоче місце. Незважаючи на те, що трансформація соціально-економічних процесів давно змінила роль жінки, вона займається вихованням дітей, господарством і поєднує все це з трудовою діяльністю. Можливо це пов'язано з цілим рядом історичних умов жінки. Жінки володіють меншими соціальними можливостями, також фізичні особливості жіночого організму потребують надання їм особливих прав та додаткового захисту. Суперечливою статтею є 43 стаття Конституції України, яка гарантує право громадянам України на працю: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності...». Вона гарантує лише вільний вибір професії, але працевлаштування на роботу за фахом ніхто не зможе обіцяти.

Принцип рівності статей протягом тривалого часу залишався досить слабо розвинений та обмежувався положеннями про дискримінацію при працевлаштуванні. Хоча ст. 22 КЗпП України встановлює, що будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг, зміни та припиненні трудового договору залежно від походження, статі, мови....не допускається [2]. Дуже тяжко зруйнувати стійкі стереотипи щодо вибору на ту чи іншу професію жінок або чоловіків, бо на ринку праці реалізується не пряма, а прихована дискримінація жінок.

Існують зараз в Україні певні НПА, які закріплюють і регулюють працю жінок. Ними являються Конституція України, Кодекс Законів про Працю, та особливо важливим є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року, в якому є вичерний перелік випадків, що не є дискримінацією за ознакою статі [3]. Принцип рівності статей протягом тривалого часу залишався досить слабо розвинений та обмежувався положеннями про дискримінацію при працевлаштуванні.

Підводячи підсумки, можна сказати, що на постійне зростання кількості жінок, які не мають змоги працевлаштування, впливають такі фактори як : заробітна платня, неможливість кар'єрного росту, і тому вони вимушені знаходитись у постійному пошуку достойної і оплачуваної роботи. При цьому, треба зауважити, що Кодекс законів про працю України передбачає, що особі якій необгрунтовано відмовили у прийнятті на роботу, надається право оскаржити відмову в суді. На жаль, особливістю спеціальної трудової правосуб'єктності жінки є те, що вона підпадає під декілька обмежень: за ознакою статі, віку та освіти тощо [4].

Вирішення цього питання займе багато часу і засобів, але треба знайти вихід, щоб дана проблема не стала катастрофічною для України. В цьому повинна бути зацікавлена не лише держава, а і суспільство вцілому, тому що завдяки цій проблемі може настати демографічна криза.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28. 06. 1996 р. Статті 21, 24.
2. Кодекс Законів про Працю від 10. 12. 1971 р. Стаття 22.

3. ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року. Стаття 6.

4. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики. С. В. Попов. Монографія. Х.: 2009 р. Стр. 149-150.