

Полехіна В.М.

доцент кафедри соціальної педагогіки

та соціальної роботи

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

У СФЕРІ ПРАЦІ

Досягнення гендерної рівності є однією з найбільш актуальних проблем сучасності та розглядається як центральна у справі захисту прав людини, функціонування демократії, утвердження верховенства права та економічного зростання і сталого розвитку. У контексті сучасних соціально-економічних перетворень поняття гендерної рівності отримало кілька визначень, більшість з яких ґрунтуються на концепціях не лише рівних прав, а й рівних можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя. Тобто, жінки та чоловіки повинні користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у політичний, економічний, соціальний розвиток держави, а також рівною мірою користуватися результатами розвитку.

У повній соціальній реалізації кожної особи зацікавлена держава, яка створює відповідні правові, економічні та соціальні механізми забезпечення гендерної рівності. Гендер – це соціальний статус, який визначає індивідуальні можливості у сфері освіти, у професійній діяльності, можливості доступу до влади, сімейну роль і репродуктивну поведінку особистості.

Конституція України, яка є основним законодавчим актом забезпечення життєдіяльності держави і суспільства, у ст. 24 визначила, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам

можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1].

У підтримку даної норми Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець обов'язаний: створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань (ст. 17) [2].

Також роботодавцям забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватись 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. Однак, незважаючи на законодавче закріплення рівності жінок та чоловіків, можливість отримання роботи для жінки все ж таки обмежена. Із метою забезпечення сталого розвитку суспільства в умовах економічної та політичної нестабільності необхідно належним чином закріпити захист трудових прав жінок і чоловіків. На жаль, за сучасних умов не заохочується професійна кар'єра жінки, просування її по службі.

Жіноча праця традиційно застосовується в галузі освіти, охорони здоров'я, культури. Однією з причин гендерної нерівності є низька правова культура населення в Україні. Проте, хоч національне законодавство і забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від статі, та все ж на практиці роботодавці більш охоче приймають на роботу чоловіків,

виходячи з того, що участь жінок у роботі не буде безперервною і такою активною, як чоловіків. Роботодавець віддає перевагу чоловікові навіть якщо жінка має таку ж освіту та професійну підготовку. Як зазначає А. Пазенюк, жінки частіше, ніж чоловіки, стають жертвами дискримінації при влаштуванні на роботу, скорочення штату, сексуальних домагань, нерівності в оплаті праці, жінкам набагато складніше, ніж чоловікам, зайняти добре оплачувану посаду тощо [3, с. 149].

Сучасне законодавство не передбачає усіх випадків непрямой дискримінації. Проте М.М. Феськов акцентує увагу на найбільш поширених видах такої дискримінації. До них належать застосування тестів, що мають на меті дослідження особистості працівника та його зовнішнього вигляду, привабливості, віку, світоглядних позицій, ставлення до релігії, сімейного життя, вимоги щодо вільного володіння іноземною мовою, комп'ютером при влаштуванні на роботу, виконання якої такого знання не потребує [4, с. 66].

Отже, поліпшення умов праці жінок можливе лише за безпосередньої зацікавленості роботодавців, що забезпечується шляхом, застосування системи економічного стимулювання та надання їм пільг, щодо сплати податків і обов'язкових платежів.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст. 141.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. - 2005. - № 52. – Ст. 561.
3. Позелюк А. Щодо питань про дискримінацію жінок у трудовій сфері / Пазенюк А. // Право України – 2009. - № 4- с. 147-151.
4. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації / М.М. Феськов. – К.: Знання. – 2005. – 276 с.