

ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ І ШЛЯХИ ЇХНЬОГО ЗДОЛАННЯ

У дослідженні висвітлено проблему розвитку ринку праці, зокрема дискримінаційну нерівність між чоловіком та жінкою. Аналізуються фактори, що впливають на гендерну нерівність, а також пропонуються способи розв'язання даної проблеми.

В исследовании освещено проблему развития рынка труда, в частности дискриминационное неравенство между мужчиной и женщиной. Анализируются факторы, которые влияют на гендерное неравенство, а также предлагаются способы решения данной проблемы.

The problem of labour market development is reflected in research, in particular discriminatory inequality between a man and woman. Factors which influence on gender inequality are analysed, and also the methods of decision of this problem are offered.

Ключові слова: зайнятість населення, ринок праці, гендерна нерівність, персонал, демографічні, соціально-економічні фактори.

Забезпечення зайнятості населення займає важливе місце в системі ринкових відносин. Перехід до ринкових відносин змінює систему інтересів, мотивів і стимулів діяльності економічно активного населення, що, у свою чергу, впливає на джерела наповнення ринку праці, сегментацію сфери зайнятості та напрями її державного регулювання. За ринкових відносин фактор зайнятості населення є визначальним у формуванні соціально-економічного стану суспільства у цілому і кожної людини зокрема. Тому однією з найважливіших функцій державного управління у регіоні, як і у державі у цілому, є вивчення (аналіз) та адекватне отриманому результату регулювання процесів зайнятості населення.

Ринком праці називають систему відносин між роботодавцями і працездатним населенням, за якої між ними ведуться переговори, укладаються колективні чи індивідуальні угоди про кількість праці, умови праці, заробітну плату та ін. [1, с.116].

Сучасний ринок праці диктує свої вимоги щодо рівня кваліфікації працівників, який стрімко змінюється. Тому правильно викладена та актуальна інформація дає уявлення про перспективи працевлаштування за конкретною професією або спеціальністю.

Однією з найбільш важливих проблем керівників і власників бізнесу, як і раніше, залишається персонал. Багато керівників зазнають серйозних труднощів саме через кадрові питання. У ситуації економічного застою та невдалих реформ пострадянського перехідного періоду перед українськими жінками, у тому числі і буковинками, постало багато перепон на шляху до повної та рівної участі на ринку праці.

Проблемам розвитку національного ринку праці багато уваги приділяли у своїх дослідженнях О.Амосов, С.Бандур, Д.Богиня, І.Бондар, В.Васильченко,

М.Долішній, А.Колот, Г.Мостовий, В.Петюх, Р.Поцьорко, І.Трохим, М.Шаленко та ін.

У сучасних умовах залишаються актуальними питання, пов'язані з розв'язанням проблем низької ефективної зайнятості населення, невідповідністю між попитом і пропозицією робочої сили, поганою соціальною захищеністю працівників в Україні. Проблемою дискримінації жінок на ринку праці займалися і займаються багато відомих західних, російських та українських вчених, таких як Л.Колберг, Е.Маккобі, К.Джеклін, А.Ерхард, С.Бем, Н.Смелзер, І.Кленіна, М.Арутюнян, М.Баскова, Н.Лавриненко, Т.Гурко та інші.

Метою проведеного нами дослідження є вивчення ринку праці Чернівецької області у сучасних умовах, а також оцінка впливу факторів, що спричиняють дискримінацію жінок на ринку праці.

Основні завдання, що вирішувались у процесі дослідження для реалізації означеної мети, полягають у наступному:

- ✓ дослідження світового ринку праці у контексті означеної теми щодо дискримінації жінок;
- ✓ дослідження сучасного стану регіонального ринку праці і перспектив його подальшого розвитку;
- ✓ аналіз порушень чинного законодавства з питань рівноправ'я на ринку праці;
- ✓ розробка основних пропозицій, що сприяють усуненню дискримінації на ринку праці.

Ринок праці в Україні – складна система, яка постійно розвивається і вдосконалюється. Впродовж останніх років ситуація на національному ринку праці формувалась під впливом позитивної динаміки макроекономічних показників, вона є наслідком послідовного здійснення заходів державного регулювання зайнятості і характеризується зростанням зайнятості населення та адекватним зменшенням безробіття. На сучасному етапі розвитку ринок праці перебуває у кризовому стані, адже світова фінансово-економічна криза негативно вплинула на тенденції його розвитку. Фінансово-економічна криза у нашій державі вразила підприємства, виробництва, банки, ринки, але найгірше те, що вона дійшла вже і до людської душі, адже працювати за таких умов досить складно. Економісти стверджують, що криза є, насамперед, фінансовою. Інші фахівці відзначають її глибокий психологічний вплив як на кожну людину окремо, так і на стосунки у робочому колективі.

Чернівецька область є найменшою в Україні за площею та населенням і регіональні особливості ринку праці у ній зберігають загальні тенденції, які спостерігаються в усіх куточках України, а саме: попит на спеціальності комп'ютерних наук, будівельні професії. Однак Чернівецька область має і свої власні особливості на ринку праці, що зумовлено особливостями її розвитку: у районах, де активно є деревообробна промисловість, попитом

користуються верстатники деревообробних верстатів та інші працівники лісопереробної галузі.

Окрім того, на ринок праці та його зміни впливають такі важливі фактори, як демографічні, соціально-економічні, а також фактор, пов'язаний з функціонуванням регіональних центрів зайнятості. У Чернівецькій області традиційно спостерігається надлишок робочої сили. Ще однією особливістю цього регіону України є висока мобільність населення та висока зайнятість у підсобних господарствах. Однак найбільшим попитом серед фахівців у Чернівецькій області залишаються торговельні представники і менеджери з продажу послуг. Як і раніше, існує великий попит на страхових і рекламних агентів та ріелторів. Але, на жаль, мало хто з працедавців пропонує фіксовані зарплати. Для того, щоб привернути людей, компанії обіцяють фахівцям підвищені відсотки від продажу послуг [2].

У Чернівецькій області на сьогодні існує явище гендерної нерівності, яке полягає у непропорційній представленості обох статей у різних сферах життя, різниці оплати праці жінки і чоловіка, існуванні стійких гендерних стереотипів, що мають яскраве патріархальне забарвлення, проявах дискримінації за статевою ознакою, що частково закриває особам однієї статі доступ до ресурсів або джерел доходу.

Свого часу Україна ратифікувала низку міжнародних документів щодо забезпечення гендерної рівності та подолання дискримінації за ознакою статі. Це, зокрема: «Загальна декларація прав людини» (прийнята Генасамблеєю ООН, грудень 1948), «Конвенція про політичні права жінок», прийнята Генасамблеєю ООН (грудень 1952), «Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», прийнята Генасамблеєю ООН (грудень 1979), Пекінська Декларація та Платформа Дій, прийняті IV Всесвітньою конференцією жінок у Пекіні (1995). На виконання міжнародних зобов'язань у незалежній Україні було ухвалено кілька законодавчих актів, серед яких найважливішими є: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010р», Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (№1135/2005 від 26.07.2005); Указ Президента України «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» (№283/2001 від 25.04.2001).

За визначенням Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована Україною 12 березня 1981 року), «дискримінація щодо жінок» означає будь-які відмінності, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у

політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [3].

Офіційні посадові особи зазвичай заперечують те, що дискримінація жінок на ринку праці є проблемою для України. Минулого року кожна буковинська жінка трудилася на своєму робочому місці у середньому 1595 годин, що на 61 годину більше, ніж чоловіки. Навіть у таких нежіночих сферах, як будівництво, транспорт і сільське господарство, слабка стать значно обігнала сильну. Але за таку працелюбність, на жаль, буковинки не дочекалися належної винагороди. При цьому, як не дивно, найбільшої "дискримінації" зазнали представниці суто жіночих професій. В освіті жінки заробляли на 22 відсотки менше за чоловіків, у державному управлінні на 24, охороні здоров'я та соцзабезпеченні на 27, фінансовій діяльності на 46 відсотків менше. Окрім цих сфер, набагато більше жінок працюють також у готелях та ресторанах, підприємствах текстильної промисловості та пошитті одягу, виробництві готового одягу й хутра. На одного чоловіка в усіх цих сферах припадає по чотири жінки. Монополія сильної статі наразі зберігається тільки у лісовому господарстві, будівництві та добувній промисловості. Серед усіх офіційно зареєстрованих працюючих жінки становлять понад половину – 52,6%. Серед безробітних на обліку у центрі зайнятості також більшість жінки. Підприємства й організації беруть на роботу чоловіків, для них вакансій удвічі більше, ніж для представниць прекрасної статі. Варто також додати, що і серед неофіційно працюючих теж, в основному, жінки. Переконалися в цьому дуже просто, наприклад, прийшовши на ринок, ми переконаємось, що майже біля кожного прилавку нас зустрінатимуть жіночі обличчя [2].

Насправді дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає робочих місць, або інше – жінки не хочуть працювати. Навпаки, сучасні українки прагнуть себе реалізувати у суспільстві. Одним з механізмів дискримінації, до якого вдаються роботодавці, є оголошення про вакансії. Такі оголошення з вказанням бажаної статі працівника з'являються у газетах, журналах з працевлаштування і на сайтах з працевлаштування в Інтернеті, так само, як і у приватних рекрутингових фірмах, агенціях з працевлаштування і державних центрах зайнятості. Деякі оголошення вакансій стосуються робіт, які за українським законодавством можуть виконувати лише чоловіки, однак більшість оголошень з вказанням бажаної статі працівника роблять це з порушенням закону. Йдеться про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані та престижні посади. Такі оголошення можна знайти в агенціях з працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості.

Надзвичайно поширеною є практика відмови у прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема, дискримінації при прийомі на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми і жінки віком понад 40 років. Складається враження, що багато роботодавців в Україні охочіші наймати жінок, що вже мають старших дітей, виходячи з припущення про їхні родинні зобов'язання. Ставлення роботодавців до материнських та сімейних обов'язків, не лише перешкоджають жінкам в отриманні гідно оплачуваної роботи, а й обмежує вибір місць, де вони можуть шукати роботу. Практика дискримінування жінок у процесі найму на роботу через сімейний стан та родинні обставини має місце як у державному, так і у приватному секторах. Однак у приватному секторі ця практика є поширенішою як наслідок недостатнього спостереження та слабого регулювання приватних підприємств державними органами, відповідальними за забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Роботодавці в приватному секторі зазвичай ігнорують необхідність надавати пільги, зокрема допомогу з вагітності та догляду за дітьми, що негативно відображується на жінках. Практикована роботодавцями дискримінація під час найму на роботу та їхня відмова надавати своїм працівницям пільги у поєднанні з небажанням держави виправити ці порушення означають, що жінки у приватних компаніях є гостро уразливими.

У Кодексі законів про працю України сказано: «Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років...». А також у законі зазначається, що неприпустимо звільняти таких жінок з роботи, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [4, с.267]. Однак механізм, який би міг чітко виявляти і упереджувати факти дискримінації при працевлаштуванні, на сьогодні в Україні, на жаль, відсутній. У зв'язку з цим необхідно вводити у законодавство необхідні поправки, які би виключали саму можливість дискримінації при прийомі на роботу за будь-якою ознакою.

З метою подолання регіональних диспропорцій на ринку праці Чернівецької області та задля забезпечення економічного розвитку нами, за результатами проведеного дослідження, вносяться такі пропозиції:

- ✓ збільшення фінансових надходжень до служб зайнятості за рахунок державного перерозподілу всіх коштів;
- ✓ розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць через встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця, надання державної підтримки сільськогосподарським виробникам;
- ✓ удосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і

робітничих кадрів;

- ✓ запровадження системної взаємодії роботодавців і професійно-технічних навчальних закладів шляхом активізації участі роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази;

- ✓ розробка та впровадження програм покращення демографічної ситуації у регіоні шляхом фінансової підтримки найбільш уразливих верст населення; забезпечення гідних соціальних гарантій для багатодітних родин (встановлення пільг у медичному, освітньому обслуговуванні);

- ✓ реалізацію механізмів щодо працевлаштування випускників навчальних закладів, передбачених Законом України „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю”.

Упровадження цих заходів дозволить підвищити якість національної робочої сили, подолати регіональні диспропорції на ринку праці в Україні та істотно підвищити попит на робочу силу.

Аналіз стандартів Європейського Союзу у сфері гендерної рівності дозволяє зробити висновок про те, що для побудови ефективної системи захисту від дискримінації українське національне законодавство повинно:

- ✓ містити чіткі визначення базових термінів, передусім визначення прямої і непрямой дискримінації;

- ✓ встановлювати заборону як на пряму, так і на непрямую дискримінацію як у публічній, так і у приватній сферах;

- ✓ наділяти державний (або недержавний) орган повноваженнями і ресурсами для надання незалежної допомоги жертвам дискримінації;

- ✓ встановлювати відповідальність за порушення антидискримінаційних норм законодавства;

- ✓ гарантувати доступність і ефективність процедур судового захисту. Для цього, крім традиційних процесуальних гарантій, законодавство має містити низку додаткових можливостей, що спрощують для жертв дискримінації отримання правового захисту;

- ✓ передбачати засоби позасудового (адміністративного) захисту і забезпечувати їхню доступність.

Отже, для розв'язання проблеми поширеної дискримінації жінок на українському ринку праці потрібно:

- ✓ публічно засудити дискримінацію стосовно жінок в усіх галузях найму на роботу, включаючи оголошення про вакансії;

- ✓ забезпечити відсутність дискримінаційної практики прийому на роботу до державних установ та закладів і припинення практики обумовлення статі працівників в оголошеннях про вакансії;

- ✓ прийняти законодавчі акти, спрямовані на викорінення гендерних обмежень для надання пільг щодо догляду за дитиною (за винятком відпустки при вагітності та пологах); реформувати відповідне законодавство

для забезпечення рівного захисту працюючим чоловікам та жінкам;

✓ спільно з профспілками, групами роботодавців та іншими суспільно активними громадськими організаціями провести серед жінок, що шукають роботу, а також серед роботодавців, представників влади та держслужбовців всеукраїнську просвітницьку роботу з підвищення обізнаності стосовно проявів дискримінації та можливостей відшкодування збитків тим, хто зазнав порушення своїх прав.

Список використаних джерел:

1. Стеценко Т. О. Аналіз регіональної економіки: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002.– 116 с.
2. Особливості ринку праці Чернівецької області. 2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – www.profosvita.org.
3. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована Україною 12 березня 1981 року).
4. Кодекс законів про працю України. Розділ 12, стаття 184. ст. 267.
5. Федькович Г., Поцьорко Р., Трохим І., Чумало М. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці // Персонал. – 2007. – №4. – С.58-69.
6. Глобальні тенденції у сфері праці жінок - березень 2008, Міжнародне бюро праці. – Женева, 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – www.ukrinform.ua/ukr/order.
7. Високий Вал. Огляд ринку праці по регіонах України. 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – www.job.ukr.net.
8. Ринок праці України у січні – лютому 2009 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – www.dcr.gov.ua/chп/control/uk.
9. Трохимов І.Б., Воробець О.В. Гендерна та вікова дискримінація на ринку праці. – Львів, 2005. – С.82-87.