

УДК 331.1

к.е.н., доцент Слівінська Н. М.

кафедра управління персоналом та регіональної економіки ТНЕУ

Рівні можливості у сфері зайнятості як компонента гідної праці.

Постановка проблеми. Концепція гідної праці, яка ініційована МОП, отримала широку підтримку урядів, профспілок, об'єднань роботодавців, міжнародних організацій та громадськості. Загалом Концепція гідної праці спрямована на оптимізацію відносин між працівниками та роботодавцями і складається з чотирьох блоків: продуктивна зайнятість; дотримання трудових прав працівників; дієва система соціального захисту та ведення постійного соціального діалогу між працею та капіталом.

Дотримання трудових прав на практиці означає існування дієвого трудового законодавства, що ґрунтується на принципах: дотримання людської гідності на роботі, поваги до працюючих, гендерну рівність, відсутність будь-яких форм дискримінації. Відповідно до Концепції гідної праці МОП гендерна рівність зокрема означає: рівні можливості усім громадянам щодо зайнятості; рівну винагорода за працю (рівноцінну працю); рівні можливості щодо професійного розвитку та кар'єрного зростання; справедливий баланс між роботою та сімейним життям як для чоловіків так і для жінок [4].

Питання рівного правового статусу жінок і чоловіків, а також рівні можливості для його реалізації у житті суспільства до сих пір залишаються в полі зору науковців та політиків. Проблематика функціонування ринку праці, оплати праці в контексті гендерної рівності розглядається у працях С. Бандура, Д. Богині, О. Грішної, В. Куценко, Е. Лібанової, А. Чухна, Т. Марценюка, С. Гаращенко, Л. Яковлева, та ін. Серед останніх наукових публікацій варто відмітити аналітичну доповідь Міжнародного бюро праці «Профіль Гідної Праці в Україні» [6]. Розроблена нова програма (четверта) МОП гідної праці для України на період 2016-2019 рр., у якій визначено три її пріоритетні напрями. Міжнародне бюро праці та Європейський союз започаткували в

Україні проект «Рівність чоловіків та жінок у світі праці», метою якого є посилення співпраці державних органів влади та соціальних партнерів у сприянні гендерної рівності, розширенню можливостей жінок у сфері праці шляхом розроблення гендерно-чутливої політики та програм зайнятості.

Україна є країною, де рівність між чоловіками і жінками задекларована на законодавчому рівні [1; 3] та яка досягла певного прогресу у сприянні гендерної рівності. Проте реально українське суспільство продовжує залишатися гендерно нерівним, де більшість власності, влади та загального впливу належить чоловікам.

Згідно з глобальним індексом гендерного розриву Світового економічного форуму 2014 р. Україна займає 56 місце з 142 країн [5]. В Україні проблеми гендерної нерівності насамперед стосуються питань: 1) оплати праці та можливості доступу до економічних ресурсів, 2) незначного представництва жінок у політиці та в органах управління. Зазначимо, що рівень економічної активності жінок залишається одним із найвищих у світі. Щодо оплати праці, то співвідношення зарплат жінок і чоловіків у 2010 році становило 77,2% [7, с. 50]. Гендерний розрив у оплаті праці у 2014 р. зріс на 0,9% і становив 23,7% [5] порівняно з 2013 р. Це зростання стало наслідком горизонтальної (жінки зайняті менш престижними видами праці) та вертикальної сегрегації (жінки рідше посідають керівні посади високого рівня, а чоловіки мають більше перспектив для кар'єрного зростання). Гендерний розрив у зарплаті є досить великий, незважаючи на кращий показник наявності вищої освіти у жінок, ніж у чоловіків (34,5% жінок мають диплом про вищу освіту, тоді як серед чоловіків - 27,4%) [1].

Для структури зайнятості населення України характерний консерватизм гендерного укладу. Втричі менше жінок серед представників більш високооплачуваних професій у бізнесі. Найбільша концентрація жінок відзначається у сфері послуг, дрібній торгівлі та бюджетній сфері з їхніми низькими доходами і високою часткою прихованого безробіття [3, с. 72]. Навіть серед «жіночих професій» (у сферах соціального забезпечення, освіти,

громадського харчування, торгівлі) чоловіки частіше стають керівниками. Ставши безробітними, жінкам важче отримати роботу у будь – якому віці. Крім того, жінки продовжують бути «подвійно зайнятими» як на роботі так і вдома. Ця ситуація вважається нормальною більшістю громадян, хоча вона є несправедливою і дещо обмежує можливості розвитку суспільства.

В теперішніх умовах соціально-економічні наслідки конфлікту на Сході країни мають особливо негативний вплив на жінок з числа внутрішньо переміщених осіб: небезпека різних порушень прав людини та зловживань, небезпека стати жертвою торгівлі людьми та сексуального насильства.

З метою реалізації Програми гідної праці в Україні важливою є комплексна оцінка проблем гендерної рівності із спільною участю держави, бізнесу, профспілок та інших інститутів громадянського суспільства.

Виходячи з рекомендацій наглядових органів МОП з питань дискримінації у сфері праці потрібно внести подальші зміни у національне законодавство (зокрема у ЗУ «Про оплату праці» та ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») та інститути ринку праці [6] щодо забезпечення принципу рівної винагороди за рівноцінну працю відповідно до Конвенції МОП (№ 100).

Серед тристоронніх партнерів є спільне розуміння того, що Верховна Рада має зробити усе, щоб забезпечити повну відповідність Проекту Трудового кодексу міжнародним трудовим нормам. МОП в межах реалізації Програми гідної праці надаватиме технічну підтримку тристороннім партнерам щодо ратифікації у повному обсязі та ефективного виконання Конвенції № 173 «Про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності роботодавця» та Конвенції №189 «Про гідну працю домашніх працівників». Уже ведеться підготовча робота щодо ратифікації Конвенцій №№ 173 та 189. [5]. Доцільно фахівцями МОП постійно проводити моніторинг заходів по гендерно-нейтральній оцінці робіт на предмет рівної оплати праці у співробітництві з соціальними партнерами, Державною службою зайнятості, Державною службою з питань праці.

Література

1. Васюта В.Б. Проблеми гендерної нерівності в Україні [Електронний ресурс] / В.Б. Васюта, Т.О. Галайда, В.В.Васюта // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія "Економічні науки". – № 2 (50). – Режим доступу:http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_50/8.htm
2. Восьний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід. / К. Восьний // Вісник ТНЕУ. – 2009. – №1. – С. 69–80.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. – Редакція від 13.06.2012. 30) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.europeanvaluesstudy.eu>
<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. Лебедев І. В. Гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу./ І. В. Лебедев. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: dspace.oneu.edu.ua/.
5. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 рр. - [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://ilo.org/publns>.
6. Профіль Гідної Праці в Україні: Публікація Міжнародного бюро праці [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://www.confes.org/assets/files/lists/urainienne_lr\[1\].pdf](http://www.confes.org/assets/files/lists/urainienne_lr[1].pdf)
7. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови та тривкі стереотипи. / О. Шестаковський. - Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка .- 2011. - С. 49-53.