

УДК: 338.43.331.3

JEL Classification: J 700, J 780

© Тодорюк С.І., Водянка Л.Д., Близнюк В.В., 2020

s.todoriuk@chnu.edu.ua, l.vodjanka@chnu.edu.ua, blyznyuk.vladyslava@chnu.edu.ua

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Чернівці

ДИСКРИМІНАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Установлено, що для ринку праці в Україні на сучасному етапі характерна дискримінація. Вибрано та розкрито її класифікаційні ознаки, виокремлено, за якими з них найчастіше відбувається дискримінація у трудовій сфері в Україні. Проаналізовано прояви трудової, гендерної та, частково, вікової дискримінації на ринку праці, а також виявлено категорії осіб в Україні, які безпосередньо відчують на собі її прояви. Розкрито основні проблеми дискримінації в сучасному українському суспільстві, які спричиняють трудову та гендерну дискримінацію. Досліджено нормативно-правові акти регулювання у сфері трудової дискримінації, а також механізми їх регулювання. Розглянуто місце України та сусідніх країн у рейтингу за індексом гендерної нерівності. Розглянуто основні завдання, реалізація яких забезпечить досягнення Цілей Сталого Розвитку ООН. Окреслено шляхи подолання можливих подальших проявів дискримінації на українському ринку праці та умови забезпечення цього.

Ключові слова. Дискримінація, ринок праці, гендерна нерівність.

Постановка проблеми. В умовах сучасної економіки ринок праці піддається впливу різноманітних суб'єктивних факторів, які чинять дуже неоднозначний вплив на нього. Одним із таких факторів є дискримінація, сутність якої полягає у розподілі чи виборі працівників залежно від віку або гендерної належності. Сьогодні в Україні існує низка проблемних моментів у сфері праці, далеко не останнє місце серед яких належить дискримінації. Основними її формами прояву є: відкрита та прихована. Саме це й породжує необхідність вивчення причини формування зазначеної проблеми, аналізу її сучасного стану на ринку праці, а отже, і пошук оптимальних шляхів їх подолання.

Чинне законодавство України забороняє дискримінацію та гарантує свободу від усіх її форм і видів. Незважаючи на зазначене, в умовах сьогодення в Україні, на превеликий жаль, прояви дискримінації у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах досить поширені. Її наслідки порушення прав працівників, спад рівня зайнятості та зниження рівня заробітної плати окремих категорій населення, що актуалізує дослідження відповідної проблематики.

У сучасному українському суспільстві дискримінація одна з найгостріших соціальних проблем. Обмеження прав особистості за ознакою статі, віку, раси, родинного стану, сексуальної орієнтації – явище досить поширене. Зазначене суперечить споконвічним прагненням людства до свободи, справедливості, рівності. Дискримінацію можна охарактеризувати як нерівні можливості

працівників, які характеризуються подібною продуктивністю, або неоднаковим ставленням до них з боку суспільства, роботодавців, держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні трудова дискримінація досліджувалася й аналізувалася загалом з погляду гендерної нерівності. Великої уваги їй приділяли такі вчені: Г.В. Герасименко, Т.О. Марценюк, Н.М. Самолук, Г.М. Юрчик та ін. У наш час новою сферою дослідження стала вікова дискримінація, а саме вчені І.С. Сахарук, Ю.В. Богоявленська, Є.С. Лук'ячук, А.П. Демченко займаються питанням дискримінації окремо молоді та окремо людей старшого віку на ринку праці.

Формування цілей статті. Метою даної статті окреслення механізмів подолання дискримінації на українському ринку праці на основі дослідження проблем дискримінації в сучасному суспільстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш за все, дискримінація на ринку праці – це прояв несправедливості та нерівності у трудових відносинах, що виражається в утиску прав і можливостей розвитку та діяльності особи з певних соціально-психологічних (або економічних) причин.

Зокрема, можна виокремити кілька видів дискримінації на ринку праці за різними ознаками (сферою дій або результатом):

1. Дискримінація при найманні на роботу (звільненні з роботи) – поширена у випадку, коли певну групу населення за інших рівних умов останніми наймають на роботу та першими звільняють.

2. Дискримінація при доступі до певних професій або посад – полягає в обмеженні для окремих працівників (жінок і чоловіків) можливості працювати за певними професіями попри те, що вони здатні виконувати цю роботу.

3. Дискримінація в оплаті праці – спостерігається у випадку нижчої оплати за працю окремих працівників порівняно з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи.

4. Дискримінація у професійній кар'єрі – проявляється у забороні або обмеженні доступу до вищих посад.

5. Дискримінація при отриманні освіти або професійної підготовки – виражена в обмеженому доступі до отримання освіти та професійної підготовки, а також у наданні освітніх послуг нижчої якості.

Окрім цього, виділяють пряму та непрямую дискримінацію:

Пряма – виникає, коли законодавство чи застосування правил і політики підприємства безпосередньо надає перевагу окремим особам лише тому, що вони належать до певної групи (за віком, статтю, расою).

Непряма – пов'язана з діями, які мають негативні наслідки для представників певної групи, незалежно, відповідають вони вимогам даної роботи чи ні.

Також виділяють й інші класифікаційні ознаки розмежування видів дискримінації. Зокрема:

- масштаб поширення (одинична та масова);
- періодичність прояву (разова та систематична);
- причина:
 - фізіологічна (гендерна та вікова);
 - економічна (майнова та соціальна);
 - поведінково-психологічна (расова, релігійна, політична, етнічна, мовна).

Основними нормативно-правовими актами стосовно правового регулювання у сфері трудової дискримінації є: Конституція України, Загальна декларація прав людини, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також законодавчі акти України у сфері захисту прав і свобод людини та громадянина.

Відповідно до ст. 21 та ст. 24 Конституції України, усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. 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 та інше [1].

Відповідно до ст. 2¹ Кодексу законів про працю України, держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної незалежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [2]. Як бачимо, на законодавчому рівні все виглядає майже бездоганно, однак реальний стан справ зовсім інший, адже спостерігається значний структурний дисбаланс у становищі чоловіків і жінок. Уряд нашої країни не в змозі подолати гендерну нерівність і прагне запроваджувати певні малозмістовні реформи, натомість більш ефективними були б структурні.

Дискримінація на ринку праці України більше стосується гендерного аспекту. Гендерні проблеми на ринку праці нашої держави визначаються дисбалансом щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці. Часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем вимушені працювати на менш престижних посадах, які потребують нижчої кваліфікації, і, відповідно, менше оплачуються та дають обмежені можливості кар'єрного зростання. Також на сьогодні на сайтах з пошуку роботи майже в кожному оголошенні у пункті вимоги на посаду пишуть про «приємну зовнішність» і наявність фотографії у резюме, хоча дана робота не стосується сфери, де зовнішність є важливим фактором. Зазвичай такі вимоги наявні практично у більшості оголошень, спрямованих саме на жінок, а отже, це свідчить про дискримінацію, оскільки законодавство України забороняє при найманні на роботу звертати увагу на стать, національність та ін. Крім того, жінки мають обмежені можливості доступу до процесу ухвалення політичних рішень.

Середня заробітна плата жінок останніми роками не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків. Здебільшого в Україні чоловіки та жінки одержують однакову винагороду за однакову працю. Дискримінація пов'язана саме з посадами, коли, незважаючи на високу професійну й освітню підготовку, жінки обіймають менш оплачувані посади, які потребують меншої кваліфікації. Також далеко не всі молоді жінки можуть отримати бажану роботу, оскільки стикаються з дискримінацією за сімейним станом,

хоча роботодавець не має права втручатися в особисте життя або відмовляти у наймі із зазначених причин.

Гендерну дискримінацію заборонено Конституцією та Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». У 2005 році Верховна Рада ухвалила Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Також підписана в 2014 році Угода про асоціацію між Україною та ЄС містить статтю про гендерну рівність в економічному житті (ст. 420). Відповідно до даної статті, Угода має такі цілі, як забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, економічної та суспільної діяльності, освіти та навчання, а також у процесі прийняття рішень [7]. Хоча Угоду і схвалено, однак немає чіткого механізму її дії.

Український уряд, на нашу думку, докладає недостатньо зусиль щодо подолання гендерної нерівності. Наприклад, при створенні національної поліції (замість міліції) намагалися досягти гендерної рівноваги в її оновленому складі. Зокрема, у 2017 році скасували перелік заборонених для жінок професій. Проте ще й нині наше суспільство далеке від досягнення рівності між чоловіками й жінками в соціально-економічному плані.

Разом із тим зрушення відбуваються. Так, за індексом гендерної нерівності 2019 року Україна піднялася на шість позицій і посідає 59 місце [3]. Зазначається, що експерти аналізували 153 країни, врахувавши національні статистичні дані, рівень досягнень і можливостей чоловіків і жінок щодо економічної участі, кар'єрні перспективи, політичні права, здоров'я та тривалість життя й освіти.

Відповідно до звіту, перше місце продовжує очолювати Ісландія. На другій позиції перебуває Норвегія. Трійку замикає Фінляндія, яка ще минулого року перебувала на четвертому місці. У першій десятці і такі країни, як Нікарагуа та Руанда.

Серед українських сусідів, Молдова посідає 23-тє місце, Білорусь – 29-тє, Польща – 40-ве, Грузія – 74-тє, а Росія розташована на 81-му місці.

30 вересня 2019 року Указом Президента України №722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» постановлено забезпечувати дотримання всіх 17-ти Цілей Сталого Розвитку ООН Україною на період до 2030 року[8]. Серед них п'ята ціль полягає в

забезпеченні гендерної рівності, розширенні прав і можливостей усіх жінок та дівчат. Її мета – забезпечення гендерної рівності у політичній сфері та на ринку праці в Україні.

Досягнути зазначену Ціль Сталого Розвитку можливо при виконанні таких національних завдань:

1. Створення умов для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат.

2. Зниження рівня гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечення ефективного запобігання його проявам і своєчасна допомога постраждалим.

3. Заохочення спільної відповідальності за ведення господарства та виховання дитини.

4. Забезпечення рівних можливостей представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті.

5. Розширення доступу населення до послуг з планування сім'ї та зниження рівня підліткової народжуваності.

6. Розширення економічних можливостей жінок.

Отже, припинення всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат є не лише базовим правом людини, воно також має вирішальне значення для прискорення сталого розвитку.

На Всесвітньому економічному форумі (2019) презентована доповідь, яка свідчить, що для того, аби повністю подолати гендерну дискримінацію, нашій планеті знадобиться ще щонайменше 100 років. Тепер ліпша ситуація з гендерною рівністю, як згадувалося, складається у Ісландії. Загальний індекс забезпечення рівності в цій країні становить 87,8%, вона стає лідером рейтингу ВЕФ дев'ятий рік поспіль. Ісландія – єдина країна, де показник залученості жінок у політичну діяльність перевищив 70%. До першої п'ятірки увійшли також Норвегія, де загальний рівень забезпечення рівності склав 83%, Фінляндія (82,3%), Руанда (82,2%), Швеція (81,6%) [4, с. 65].

За масштабом охоплення другу позицію на ринку праці посідає вікова дискримінація (ейджизм). Вона базується на переконанні в тому, що деякі вікові категорії ліпші або гірші за інші, зазвичай це молодь і старше покоління. Вимоги до віку теж одні з найпопулярніших у оголошеннях про вакансії. Часто роботодавці шукають молодих працівників з досвідом роботи, не враховуючи те, що людина фактично ще не змогла отримати потрібний досвід, про який було заявлено у вимогах до майбутнього працівника. Багато жіночих вакансій розраховані саме на молодих

жінок, тому жінки старшого віку не можуть отримати бажаної роботи не лише через гендерні обмеження, а ще й через вікові.

За статистичними оцінками, прояви вікової дискримінації (ейджизму) відображені на рис.1.

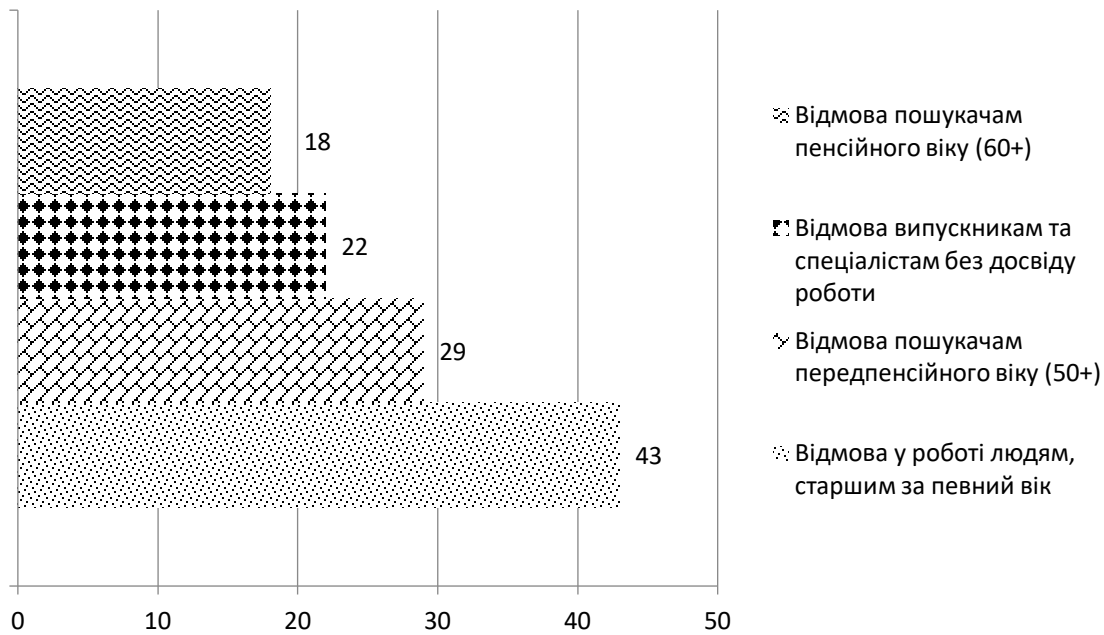


Рис. 1. Прояви ейджизму в українських компаніях, %

Однією з причин розповсюдженості зазначеного виду дискримінації є недосконалість правової системи. Хоча в законодавчих актах забороняється та карається більшість видів дискримінації, але проблема дискримінації та її наслідок полягають у нехтуванні законами і нормами. Вважаємо, що проблему вікової дискримінації можна розв'язати шляхом створення додаткових робочих місць. Як варіант, стимулювати на державному рівні роботодавців брати на роботу молоді і людей старшого віку. Досліджуючи питання працевлаштування молоді, дієвою була б така пропозиція: поновлення внутрішньої форми професійного навчання для залучення молоді на підприємства, в установи, організації. Попри те, що кодекси України містять чимало прогресивних положень, процесуальне законодавство все ще потребує змін. Також зміна ставлення до дискримінаційних проблем учасників соціально-трудових відносин може сприяти подоланню дискримінації. Зокрема, якщо суспільство спокійно ставитиметься до жінки-керівника, то, як наслідок, гендерна дискримінація зникне сама по собі.

Доволі інформативними у процесі оцінювання проявів певних показників дискримінації на національному ринку праці є результати

опитування вітчизняних роботодавців [див.: 4]. Так, на їх думку, найбільш значимим чинником прояву є якраз фізичний та освітній стан людини, а на сьогодні люди передпенсійного віку не володіють достатнім рівнем даних показників. Крім того, вагомими факторами дискримінаційних проявів є молодий вік. Стать, на думку роботодавців, є фактором упередженого ставлення, який усе ж таки поступається таким чинникам, як стан здоров'я та сімейні зобов'язання. Також потрібно звернути увагу на значущу відмітність середнього значення вікових обмежень залежно від сфери зайнятості (загальний максимальний середній вік – 38 років.) [4, с. 66].

В умовах сьогодення особи, що стали жертвами дискримінації, мають можливість одержати правову допомогу, звернувшись до суду. Також є можливість звернутись за підтримкою до юристів або неурядових правозахисних організацій. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює контроль за виконанням конституційних прав і свобод людини та громадянина, захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції на постійній основі.

З метою подолання дискримінації або, принаймні, зведення до мінімуму її проявів на

національному ринку праці в Україні вже ратифіковано та прийнято низку нормативних актів з відповідних питань; здійснюється квотування робочих місць; регламентовано надання першого робочого місця; надаються освітні ваучери; заборонено при формуванні оголошення про заміщення вакантних посад указувати бажаний вік і стать претендентів. Незважаючи на наявність широкого спектра цільових інструментів, усе ж на ринку праці України дискримінаційні прояви мають місце. Зазначене актуалізує необхідність поширення європейського досвіду щодо стимулювання працевлаштування молоді, посилення державного контролю за дотриманням правових норм і гарантій у сфері праці, гендерного квотування тощо [9, с. 127].

Висновки та перспективи подальших досліджень. В умовах сьогодення проблема дискримінації є звичним явищем на ринку праці в

Україні. Законодавчі акти не застосовуються або ж навіть не працюють у реальному житті, хоча вони де-юре і враховують та забороняють різні прояви дискримінації. Рівна участь жінок і чоловіків у функціонуванні ринку праці та досягнення гендерної рівності щодо доступу населення до гідної праці має стати важливим напрямом державної політики зайнятості й отримання належного рівня практичної реалізації. Важливим завданням є створення та впровадження на практиці ефективного механізму захисту прав у сфері праці, а також реформування ринку праці в таких напрямках, які перешкоджали б проявам дискримінації на ринку праці. Тож розв'язання проблеми дискримінації в Україні можливе шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій як на рівні теорії, так і з забезпеченням належного рівня їх практичної реалізації, що визначає напрями подальших досліджень.

Список літератури

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Індекс гендерного розриву. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2840277-ukraina-pidnalasa-na-6-pozicij-v-indeksi-gendernoi-rivnosti.html>
4. Мороз С.В., Лучанська А.С. Дискримінація на ринку праці. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019, № 2. С. 62-67.
5. Цілі Сталого Розвитку. ПРООН в Україні. URL: <http://sdg.org.ua/ua/pro-hlobalni-tsilii/gender-quality#%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F>
6. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 №5207-17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Документ 984_011 від 30.11.2015, підстава - v2980321-15. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#top
8. Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» №722/2019 від 30 вересня 2019 року. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>
9. Юрчик Г. М. Дискримінація на ринку праці: прояви, вітчизняний та європейський спосіб подолання. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2016. №2. С. 118-128.

References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Constitution of Ukraine, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed 31 October 2020).
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Labor Code of Ukraine, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed 31 October 2020).
3. Ukriform (2020), “Global Gender Gap Report”, available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2840277-ukraina-pidnalasa-na-6-pozicij-v-indeksi-gendernoi-rivnosti.html>
4. Moroz S.V. and Luchanska A.S. (2019), “Discrimination on the labor market”, *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, vol. 2, pp. 62–67.
5. Sustainable Development Goals (2020), “UNDP in Ukraine”, available at: <http://sdg.org.ua/ua/pro-hlobalni-tsilii/gender-quality#%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F>

6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine “On Principles of Prevention and Counteraction of Discrimination in Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (Accessed 31 October 2020).

7. Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their member states, of the one part, and Ukraine, of the other part (2015), available at:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#top (Accessed 31 October 2020).

8. Decree of the President of Ukraine "On the Sustainable Development Goals of Ukraine until 2030" (2019), available at: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>

9. Urchik G.M. (2016), “Labor market discrimination: manifest, domestic and European experience in overcoming”, *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol.2, pp. 118-128.

Аннотация

Сергей Тодорюк, Любовь Водянка, Владислава Блызнюк

ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В УКРАИНЕ

Установлено, что на рынке труда в Украине на современном этапе присутствует дискриминация. Выбраны и раскрыты признаки, по которым чаще всего происходит дискриминация в трудовой сфере в Украине. Проанализированы проявления трудовой и гендерной дискриминации на рынке труда, а также выявлены категории лиц в Украине, которые непосредственно ощущают на себе ее проявления. Раскрыты основные проблемы дискриминации в современном украинском обществе, которые вызывают трудовую и гендерную дискриминацию. Исследованы нормативно-правовые акты регулирования в сфере трудовой дискриминации, а также механизмы их регулирования. В результате проведенного исследования найдены пути преодоления возможных дальнейших проявлений данных видов дискриминации на украинском рынке труда и условия обеспечения этого.

Ключевые слов: дискриминация, рынок труда, гендерное неравенство.

Summary

Sergii Todoruk, Liubov Vodianka, Vladyslava Blyzniuk

DISCRIMINATIONS ON THE LABOR MARKET IN UKRAINE

The article found that there is discrimination on the labor market in Ukraine at this stage. Its classification features have been selected and described and the features that most frequently discriminate on the labor sphere in Ukraine are highlighted. The manifestations of labor and gender discrimination in the labor market are analyzed, as well as the categories of persons in Ukraine who directly experience its manifestations. The main problems of discrimination in contemporary Ukrainian society that cause labor and gender discrimination are revealed. Regulatory acts of regulation on the sphere of labor discrimination are investigated, as well as mechanisms of their regulation. The place of Ukraine and neighboring countries in the ranking of the Gender Index is considered. The main tasks, the implementation of which ensures the achievement of the purposes of Sustainable Development, is considered. The study found ways to overcome possible further manifestations of these types of discrimination in the Ukrainian labor market and the conditions for their future achievement.

Keywords: discrimination, labor market, gender inequality.