

УДК 396.1

Онищенко О.В.*кандидат економічних наук,
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського***Кисельова А.О.***студентка
Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського***Майлатова О.О.***студентка
Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського*

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ

GENDER FEATURES EMPLOYMENT IN UKRAINE

АНОТАЦІЯ

За умов нестабільної економічної ситуації зростає потреба в робочих місцях, але це питання загострюється гендерною нерівністю, яка існує в суспільстві. У статті розкриваються питання гендерних особливостей працевлаштування в Україні та виявлення основних причин і чинників, які впливають на гендерні особливості у трудовій сфері. Наводяться статистичні дані щодо зареєстрованих безробітних в Україні та середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності з поділом на стать, розглядаються види гендерної дискримінації на ринку праці. Пропонується низка заходів для вирішення проблемних питань гендерної нерівності з працевлаштування, що повинно стати запорукою збалансованої гендерної політики.

Ключові слова: гендерна нерівність, гендерна політика, працевлаштування, гендерні особливості, безробіття.

АННОТАЦИЯ

В условиях нестабильной экономической ситуации возрастает потребность в рабочих местах, но этот вопрос обостряется гендерным неравенством, которое существует в обществе. В статье раскрываются вопросы гендерных особенностей трудоустройства в Украине и выявления основных причин и факторов, которые влияют на гендерные особенности в трудовой сфере. Приводятся статистические данные о зарегистрированных безработных в Украине и среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности с разделением на пол, рассматриваются виды гендерной дискриминации на рынке труда. Предлагается ряд мер для решения проблемных вопросов гендерного неравенства по трудоустройству, что должно стать залогом сбалансированной гендерной политики.

Ключевые слова: гендерное неравенство, гендерная политика, трудоустройство, гендерные особенности, безработица.

ANNOTATION

Given the unstable economic situation increases the need for jobs, but the issue is exacerbated gender inequality that exists in society. The article deals with the issue of gender-specific employment in Ukraine and to identify the main causes and factors that influence gender peculiarities in employment. We give statistical data on registered unemployed in Ukraine and average wages by economic activity of the division of sex are considered types of gender discrimination in the labor market. Proposed a series of measures to address issues of gender inequality on employment, which should be the key to balanced gender policy.

Keywords: gender inequality, gender policy, employment, gender characteristics, unemployment.

Постановка проблеми. За умов нестабільної економічної ситуації зростає потреба в робочих

місцях, внаслідок цього виникає таке явище, як «гендерна нерівність». У наш час ситуація склалася таким чином, що вакансій для чоловіків в декілька разів більше, ніж для жінок. Вважається, що і чоловік, і жінка починають будувати кар'єру приблизно в рівних умовах, і шанси на успіх у них однакові. Але, на жаль, на практиці все зовсім інакше: у вищих ешелонах влади, серед керівників середнього рангу переважають чоловіки.

Незважаючи на те, що в українському трудовому законодавстві не існує обмежень та привілеїв для осіб будь-якої статі у питаннях працевлаштування, жінки стикаються з рядом серйозних проблем, що засвідчують їх нерівноправність з чоловіками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості гендерної нерівності у трудовій сфері досліджувала низка вчених, зокрема А.М. Гриненко [1, с. 231], О.А. Грیشнова [2, с. 105], Е.М. Лібанова [3, с. 17, 43, 121], К.Б. Шевченко [4].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Дослідження учених розкривають питання гендерної нерівності в суспільстві, проте потребують розгляду основні причини та чинники, які сприяють нерівності у питаннях працевлаштування між чоловіками та жінками в Україні, питання виявлення пріоритетних напрямів ефективного розв'язання гендерних питань у соціально-трудова сфері України.

Мета статті полягає у розкритті гендерних особливостей працевлаштування в Україні та виявленні основних причин і чинників, які впливають на гендерні особливості у трудовій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні стан ринку праці України потребує вирішення таких питань, як зниження рівня безробіття, підвищення конкурентоспроможності ринку праці, покращення умов праці. Особливо

гостро це питання стоїть у гендерному аспекті. Розглянемо більш детально поняття «гендерна нерівність».

Так, А.М. Гриненко вважає, що гендерна нерівність – це соціальні, а не біологічні причини відмінностей у можливостях людей залежно від статі [1].

Досліджуючи явище гендерної нерівності, А.А. Денисова дійшла висновку, що це така характеристика соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи мають стійкі відмінності, які і спричиняють для цих груп нерівні можливості в суспільстві [5].

С.М. Бортнік наголошує на тому, що гендерна нерівність – це вияв негативної диференціації соціально-економічної ролі жінок та чоловіків, що, безсумнівно, впливає на самореалізацію жінок у професії, громадському житті і навіть на родинні стосунки [6].

К.Б. Шевченко стверджує, що явище гендерної нерівності – це прояв дискримінації щодо певної статі, яка супроводжується нав'язуванням певної гендерної ролі, тиском з боку суспільства для її виконання, виявом різного роду антипатій до даної особи та неможливістю належним чином реалізуватись у суспільстві [4].

Цінності гендерної рівності втілюються передусім на державному рівні і в законодавчих документах. Так, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [7] має на меті досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Але дійсність свідчить про протилежне. У рейтингу рівноправ'я статей, опублікованому Світовим економічним форумом [8], Україна посіла 64 позицію з 135 можливих. Цей індекс розраховується шляхом порівняння можливостей чоловіків і жінок у чотирьох сферах: політиці, працевлаштуванні і побудові кар'єри, освіті та охороні здоров'я.

Перше місце в загальному рейтингу посіла Ісландія, яка раніше неодноразово очолювала рейтинг рівності статей. До списку лідерів увійшли Фінляндія, Норвегія, Швеція, а також

низка інших європейських країн. США посіли 22 місце, Росія, Німеччина – 13, Молдова – 45, Польща – 53. Серед колишніх радянських республік найвищу позицію має Казахстан – 31 місце. Найгірше з рівністю гендерних прав йдуть справи у Чаді, Пакистані та Ємені, який посів останнє, 135, місце.

Ще 2006-го року Україна обіймала 48 місце, але відтоді щороку лише здавала позиції. Хоча автори рейтингу відзначили незначний загальний поступ у напрямі гендерного рівноправ'я, за рівнем участі жінок у політичному житті Україна опинилася серед 20 країн світу з найнижчими показниками рівності, посівши у цій категорії 119 місце. Тут Україна випередила Малайзію (120 місце), але поступилася Йорданії (118). Найкраще жінки залучені у політичне життя країни в Ісландії (1 місце), а найменше – у Саудівській Аравії (133).

На цьому тлі набагато краще виглядає стан речей за рівністю можливостей чоловіків і жінок у питаннях економічної діяльності та кар'єри. Тут Україна посіла 34 місце (між Великобританією на 33 позиції і Кенією на 35). На тій же позиції Україна закріпилася й у графіку доступу до охорони здоров'я – 34 місце (тут же опинилися Болгарія, Колумбія, Хорватія, Естонія, Угорщина, Японія, Литва, Молдова, Польща, Румунія та Росія). Водночас у таблиці освіти за Україною закріпилося 22 місце (попереду Гондурас (21 місце), позаду Нікарагуа (23 місце)) [8].

Українські дослідники виділяють кілька видів гендерної дискримінації на ринку праці [9]:

1) дискримінація під час працевлаштування, яка виявляється, коли осіб певної статі за інших рівних умов беруть в останню чергу на роботу та першими звільняють;

2) дискримінація в доступі до певних професійних посад, коли забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на здатність особи до виконання робіт;

3) дискримінація під час оплати праці, коли значно меншою є оплата одних працівників порівняно з іншими за виконання однакової роботи;

4) дискримінація під час кар'єрного просування;

5) дискримінація під час професійної підготовки й отримання певних видів освіти.

Важливим критерієм працевлаштування є врахування психологічних особливостей, які властиві чоловікам і жінкам (табл. 1).

Таблиця 1

Психологічні особливості чоловіків та жінок (розроблено авторами)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОК	ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЧОЛОВІКІВ
Емоційна	Стриманий
Здібності до прогнозування менш розвинуті, вирішує переважно поточні, повсякденні питання	Розвинуті здібності прогнозування, схильний до вирішення довготривалих завдань
Чутлива до різних нюансів спілкування	Властива пряmolінійність у відносинах
Перешкоди долає переважно за допомогою хитрощів та спритності	Перешкоди долає переважно за допомогою інтелекту

Розвиток ринкової економіки в Україні, ймовірно, загострив гендерну проблему: приватні роботодавці, враховуючи нинішню систему, часто вважають не вигідним брати на роботу жінку, яка має дітей або потенційно може стати матір'ю. Більшість пілг для працюючих жінок роботодавці розглядають як обтяжливі, що дедалі більше спричиняє посилення дискримінації. Досить часто роботодавці відмовляють у прийнятті на роботу жінкам з дітьми, обумовлюючи це як завгодно.

Кількість зареєстрованих безробітних в Україні за 2015 рік представлено в табл. 2.

Таблиця 2
Кількість зареєстрованих безробітних по статі

Місяць	Жінки	Чоловіки
Січень	283,6	240,8
Лютий	291,2	231,9
Березень	296,6	210,2
Квітень	293,2	193,2
Травень	285,7	183,7
Червень	272,7	171,2
Липень	266,6	160,9
Серпень	261,4	153,3
Вересень	255,6	151,8
Жовтень	251,0	143,1
Листопад	262,3	171,2
Грудень	276,8	214,0

Джерело: розроблено авторами на основі [10]

Як видно з табл. 2, кількість безробітних серед жінок більше, ніж серед чоловіків по кожному місяцю (рис. 1).

Під час працевлаштування і побудові кар'єри жінки стикаються з відмінностями у заробітній платі та доходах між чоловіками і жінками. Це є однією з найбільш стійких форм дискримінації. Відмінності в заробітній платі характерні не тільки для малокваліфікованих родів занять; вони також зустрічаються у висококваліфікованих професіях. Зокрема, найбільші розри-

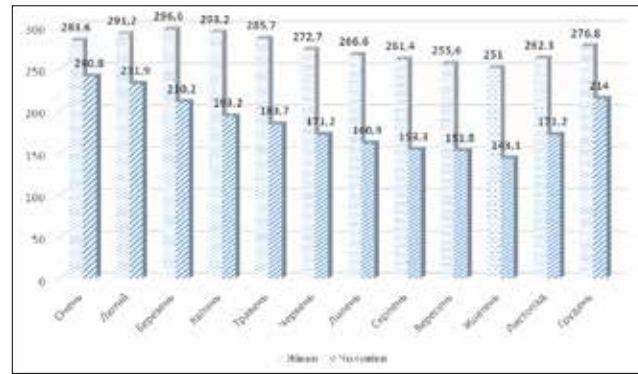


Рис. 1. Динаміка зареєстрованих безробітних по статі

ви заробітної плати спостерігаються у сферах, пов'язаних із діяльністю промисловості, де розрив становить 1 849 грн., у фінансовій та страховій діяльності – 3 711 грн., діяльності мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – 3 365 грн.

Приблизно однакову заробітну плату жінки і чоловіки отримують у таких видах діяльності, як будівництво, тимчасове розміщування й організація харчування, операції з нерухомим майном та сфера освіти. Так, середньомісячна заробітна плата по галузях наведена у табл. 3.

Слід зазначити, що тільки в одній сфері заробітна плата жінок перевищує заробітну плату чоловіків – це сфера адміністративного та допоміжного обслуговування. У зв'язку з цим слід встановлювати справедливу оплату за рівну працю.

Таким чином, можна сказати, що гендерна нерівність посідає важливе місце у забезпеченні розвитку українського ринку праці.

Узагальнюючи прояви професійної сегрегації та дискримінації жінок, експерти Міністерства охорони праці [11] наводять такі дані:

– більше 60% жінок працюють у п'яти «традиційно жіночих» професіях: догляд, громадське харчування, прибирання, канцелярія та касири;

Таблиця 3

Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2015 році

Види економічної діяльності	Жінки	Чоловіки
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2 875	3 488
Промисловість	3 434	5 283
Будівництво	3 231	3 630
Оптова та роздрібна торгівля	4 147	5 246
Тимчасове розміщування й організація харчування	2 666	3 027
Інформація та телекомунікації	6 251	7 753
Фінансова та страхова діяльність	7 347	11 058
Операції з нерухомим майном	3 535	3 754
Освіта	3 082	3 299
Професійна, наукова та технічна діяльність	6 182	7 334
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3 134	3 099
Державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування	4 228	4 664
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 014	6 379

Джерело: розроблено авторами на основі [10]

– 73,7% – це заробіток жінок у відсотках від середньостатистичного у чоловіків;

– на 4–6 годин більше працює жінка, ніж чоловік, праця в домашньому господарстві не враховується як продуктивна, а тому не оплачується й не враховується в пенсійних схемах;

– 98,6% жінок серед працівників дошкільних закладів, 84,5% – в середніх школах. Загалом жінки працюють у соціально важливих, але низькооплачуваних державних секторах (наприклад, освіта, охорона здоров'я та соціальні послуги).

Висновки. Під час дослідження питання гендерної нерівності було виявлено, що жінки є групою, рівність прав якої не дотримується. Тому для вирішення проблемних питань гендерної нерівності з працевлаштування вважаємо доцільним вжиття таких заходів:

– ліквідація стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій;

– застосування санкцій для роботодавців за порушення законодавства та допущення дискримінації;

– усунення явної диспропорції в рівні оплати і кар'єрних можливостях праці чоловіків і жінок.

Такі заходи є запорукою збалансованої гендерної політики, яка здатна гармонізувати гендерні взаємини і послабити конфліктність між соціально-демографічними групами населення, чоловіками і жінками, зробити гендерні стереотипи більш нейтральними.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Управління трудовим потенціалом : [навч. посібник] / [В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб]. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Грішнова Н.В. Людський розвиток : [навч. посібник] / Н.В. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Лібанова Е.М. Ринок праці : [навч. посібник] / Е.М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
4. Шевченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : [монографія] / К.Б. Шевченко. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 165 с.
5. Денисова А.А. Словарь гендерных терминов / А.А. Денисова. – М. : Информациа – XXI век, 2002.
6. Бортнік С.М. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності / С.М. Бортнік. – 2014.
7. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
8. Глобальний рейтинг гендерної нерівності [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analityka/genderna-rivnist-v-ukrayini>.
9. Іващенко О.В. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні / О.В. Іващенко, О.М. Лободинська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/1_2013/43-62.pdf.
10. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
11. Сайт Міністерства праці та соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ovu.com.ua>.