

УДК 338.64

DOI: 10.31359/2312-3427-2019-3-247

**Т.В. Стройко, д-р екон. наук, професор**

**К.С. Юшкова, студентка**

**Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського**

## **СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

*Метою нашого дослідження стало обґрунтування стратегічних напрямів державної підтримки працевлаштування через призму гендерної рівності. Проаналізовано сучасний рівень зайнятості та заробітної плати жінок в Україні. Визначено основні фактори, що впливають на підходи до розробки стратегії зайнятості. Визначено основні стратегічні напрями державної підтримки працевлаштування та покращення становища жінок на ринку праці України.*

***Ключові слова:** працевлаштування, державна підтримка, гендерна рівність, рівень зайнятості, оплата праці, соціальні аспекти.*

**Постановка проблеми:** Суспільні перетворення та формування ринкової системи економіки спричинило появу нових можливостей для самореалізації індивідів на ринку праці. Сучасна професійна діяльність пов'язана не лише із задоволенням матеріальних потреб особистості, а й забезпечує можливості для самоактуалізації, прояву власних сил та можливостей в суспільстві.

Нерівність за ознакою статі певною мірою притаманна всім суспільствам, незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, державного ладу або політичного устрою країни. Різні соціальні ролі, які покладає суспільство на жінок та чоловіків, визначають нерівні можливості реалізації цих гендерних груп в окремих сферах життя: в доступі до владних структур, здобутті освіти, становищі на ринку праці та можливостях отримання доходу, володінні власністю і прийнятті рішень на рівні домогосподарства тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останнім часом проблема гендеру в сфері праці привертає увагу науковців і за останні роки було досягнуто значного прогресу у сфері гендерної рівності саме в

напрямі працевлаштування, проте все ще багато питань залишається невирішеними.

Наукові пошуки щодо вирішення проблем працевлаштування знайшли відображення в працях вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема О. Балакіревої, Д. Богині, М. Долішнього, Т. Заяць, С. Калініної, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Н. Лук'яненко, Ю. Маршавіна, В. Рибалко, Л. Шаульської, О. Яременко, Р. Джекмана, Р. Леярда, Т. Парсонса, Г. Стенлі та інших. Але залишаються невирішеними проблеми забезпечення механізмів державної підтримки працевлаштування саме через призму гендерних аспектів.

**Метою нашого дослідження** стало обґрунтування стратегічні напрямів державної підтримки працевлаштування через призму гендерної рівності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ринок праці України характеризується високим ступенем залучення жінок і має відносно гендерно нейтральне регулювання. Одним із проявів диференціації суспільства є гендерна нерівність, яка обумовлює різні можливості реалізації своїх прав чоловіками і жінками у структурі влади, сфері освіти та зайнятості, доходу, власності та у багатьох інших сферах життєдіяльності людини. Першим кроком у напрямку забезпечення гендерної рівності в країні було підписання Україною серед 189 інших країн учасниць «Декларації тисячоліття ООН» під час сесії Глобальної асамблеї Організації Об'єднаних Націй у 2000 р.

Структура зайнятості населення в Україні відображає консерватизм гендерного укладу у соціально-трудових відносинах. До галузей, в яких найбільше використовується жіноча праця, відносять оптову і роздрібну торгівлю, освіту, охорону здоров'я, фізичну культуру і соціальне забезпечення. Очевидно, що нерівність в економічній сфері починається з нерівності в умовах зайнятості та оплаті праці. У цих галузях рівень оплати був і залишається нижче за інші.

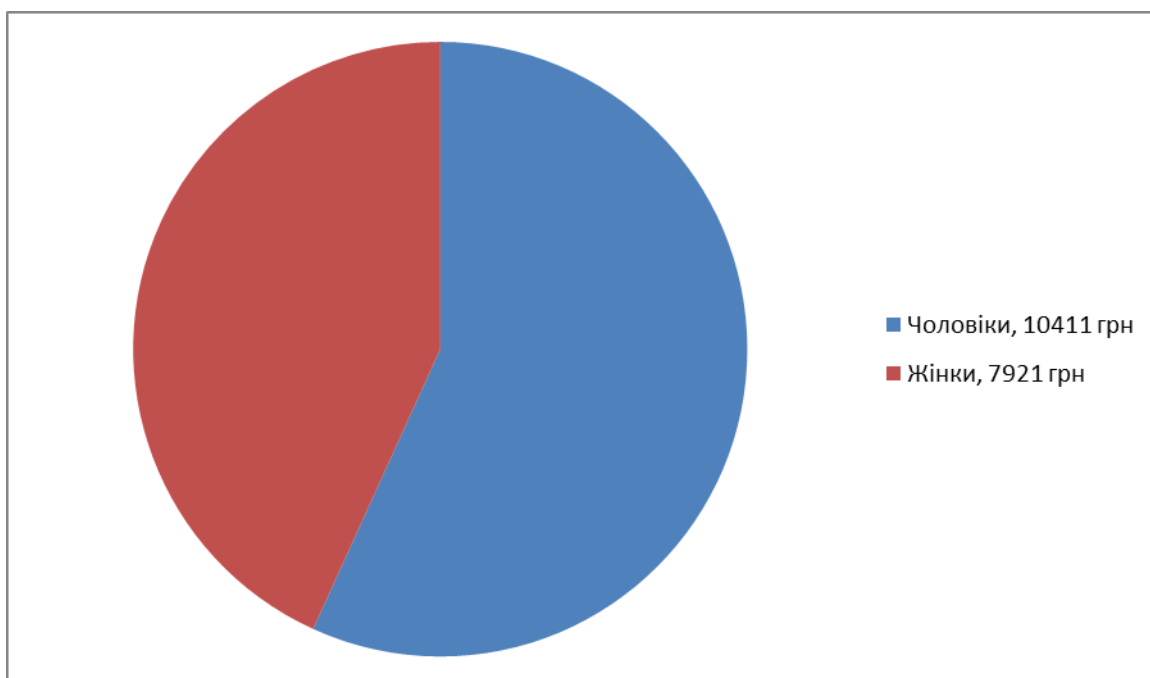
Прогнози щодо жіночої зайнятості у цілому по Україні несприятливі. В бюджетних галузях, де загалом зайняті жінки, сукупний попит на послуги зменшується. Висока вірогідність подальшого скорочення внаслідок демографічного спаду і ліквідації, наприклад малокомплектних шкіл, дитячих садків і т. д.

Головною причиною високої зайнятості серед жінок є низькі доходи сім'ї – нижче прожиткового мінімуму. В умовах нестабільного соціально-економічного розвитку і падіння життєвого рівня більшості населення

трудова зайнятість жінок являє собою головний спосіб виживання багатьох сімей. Щодо зайнятості чоловіків, то вона пов'язана перш за все з бажанням зберегти свій соціальний статус (високий рівень зарплати, професіоналізм). Ця мотивація, як правило заважає трудовій мобільності чоловіків.

Та навіть при високому рівні безробіття вони звільняються за власним бажанням. На відміну від чоловіків жінки не часто здатні встановлювати для себе межу зарплати, професійний статус, основну ціль якої вони реалізують – це піклування про добробут сім'ї, а вже потім дбати про кар'єру чи професійний статус.

Така позиція жінок в сфері зайнятості посилює їх дискримінацію в оплаті праці (рис. 1).



**Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в середньому по Україні в 2018 р. [1]**

Незалежно від віку, досвіду, освіти, заробітна плата жінок як в Україні, так і у всьому світі нижча, ніж у чоловіків. Як видно з рис. 1, середньомісячна заробітна плата представниць слабкої статі нижча за середньомісячну заробітну плату представників сильної статі на 22 %. Як свідчить статистика Європейського Союзу, у деяких країнах Європи, таких як Словенія та Бельгія, різниця в оплаті праці жінок і чоловіків становить

менше 10 %, однак ця цифра зростає до понад 25 % в Естонії та Австрії. В Україні цей показник сягає 22-23 % [1].

В Україні важко обчислити реальну гендерну різницю в оплаті праці, оскільки статистика заробітної плати враховує лише офіційну заробітну плату і не зважає на оплату в «конверті» чи незареєстровану підприємницьку діяльність. Утім, за даними ЄЕК ООН, у 2017 р. гендерна різниця в оплаті праці становила приблизно 25 % [1]. Служби зайнятості України надають підтримку безробітним і функціонують подібно до аналогічних служб у країнах ЄС.

За даними Міністерства праці та соціальної політики, ці послуги надаються без дискримінації. Проте такий підхід не визнає, що жінки та чоловіки можуть опинитися в різних ситуаціях у період безробіття, наприклад, через необхідність поєднувати роботу і сімейні обов'язки. Окрім того, існує вірогідність того, що на практиці служби зайнятості порізно ставляться до жінок і чоловіків, наприклад, пропонуючи різне професійно-технічне навчання з огляду на стать безробітного (наприклад, пропонують чоловікам перепідготовку за фахом «зварювальник», а жінкам — за фахом «перукар») [2].

Безробіття у однаковій мірі є проблемою як для жінок, так і для чоловіків, але досвід засвідчує, що жінкам важче знайти роботу ніж чоловікам. Рівень зареєстрованого безробіття жінок є вищим від рівня безробіття чоловіків на 2,5 % і на 1,3 % — від загального зареєстрованого безробіття в Україні. Найвищий рівень безробіття жінок спостерігається у Тернопільській, Рівненській та Сумській областях [1].

Наведені факти дають вагомі підстави, щоб при реалізації гендерної політики в Україні чи не найважливішу увагу приділяти саме питанням становища жінки на ринку праці. Для цього необхідне, перш за все, чітке усвідомлення проблеми. Адже у силу дії різних обставин, розглядаючи проблему нерівності між чоловіком і жінкою в Україні, часто звертаються до прикладів розвинутих держав світу, копіюються «неукраїнські» стереотипи мислення, не враховуються особливості культури, звичаїв, моральних цінностей.

Враховуючи психологічні фактори, сучасний стан економіки України, недостатню підтримку з боку держави, можна стверджувати, що жінка у нашій країні практично не має права вибору: працювати чи не працювати. Згідно із даними соціологічних досліджень, лише одна із 100 жінок відчуває себе нині абсолютно впевненою, 8-9 із 10 перебувають у постійній тривозі за завтрашній день, а частка тих, хто остаточно

зневівся знайти будь-яку роботу, становить у структурі економічно неактивного жіночого населення 6,4 % [3]. Сьогодні змінюється соціально-економічна роль представниць „слабкої половини” людства та підвищується їх статус у світовому співробітництві [8].

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є гендерна професійна сегрегація, негативним проявом якої є те, що жінки концентруються у тих секторах, де оплата праці є нижчою. Вони займають близько 80 % робочих місць в освіті, охороні здоров'я і соціальній сфері, приблизно стільки місць у готельному та ресторанному бізнесі, більше половини місць в оптовій та роздрібній торгівлі, у сфері фінансових послуг. Чоловіки переважають у промисловості, сільському господарстві, у державному управлінні і бізнесі.

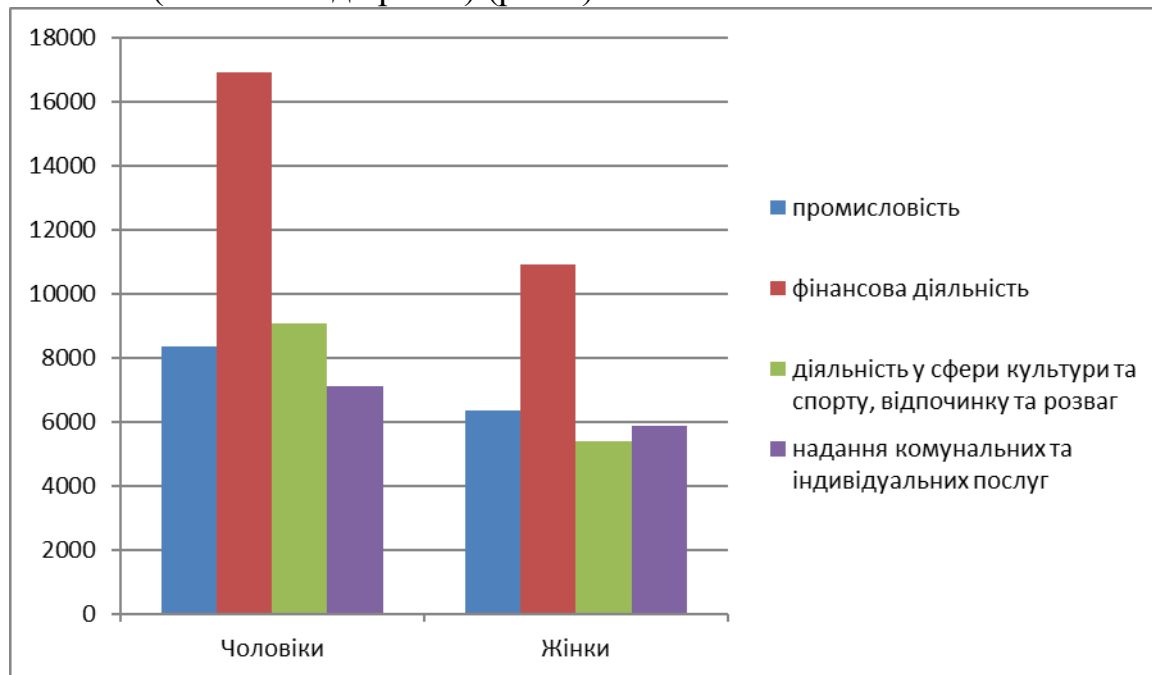
Отже, значна частина робочих місць для жінок є у галузях, які не гарантують їм необхідного матеріального забезпечення. Рівень гендерної професійної сегрегації в Україні в останнє десятиріччя становив приблизно 39 %. Це означає, що для того, щоби зрівноважити гендерне представництво у кожній професії, 39 % жінок або чоловіків повинні змінити свою професію. Для порівняння можна вказати, що рівень професійної сегрегації найбільш високим був у Великобританії — 44 %, а найменший — 32 % — у Швейцарії [1]. Отже, необхідно забезпечити гендерне співвідношення на рівні 50 на 50 у представницьких органах, зменшити на половину розрив між доходами чоловіків і жінок.

При вирішенні даної проблеми необхідно виходити із сучасних економічних і соціальних умов, а не використовувати «шаблони» зарубіжних країн, що практикується на даний час.

Прослідковуючи особливості залучення жінок і чоловіків в Україні на ринок праці можна відмітити наступне. Серед тих, хто навчається у вищих закладах як III-IV, так і I-II рівнів акредитації жінки становлять навіть більшість, близько 54% [4]. Якщо подивитися на статистику стосовно зайнятості жінок і чоловіків в українському суспільстві, то зайнятими є приблизно 63 % жінок і 68 % чоловіків. Отже, жінки на рівні з чоловіками як здобувають вищу освіту, так і залучені до ринку праці. У сучасному світі (в тому числі, і українському суспільстві) жінки і чоловіки мають майже однаковий доступ до ринку праці.

Сам факт залученості жінок і чоловіків до сфери зайнятості майже на однаковому рівні ніби то доводить гендерну рівність. Але, якщо поглянути на рівень заробітку залежно від статі, висновок стане діаметрально протилежним. Статистика свідчить: в Україні жінки, в середньому, отримують на 22 % менше, ніж чоловіки [5]. Таке явище називається

розрив в оплаті праці жінок і чоловіків (англ. мовою wage або pay gap) – одна з найбільш поширених форм дискримінації на ринку праці, яка передбачає те, що, в середньому, чоловіки отримують на 10-40% більше, ніж жінки (залежно від країни) (рис.2).



**Рис. 2. Розрив в оплаті праці чоловіків та жінок у 2018 р. [6, с. 123]**

Найбільший розрив в оплаті праці спостерігається у таких сферах як промисловість, фінансова діяльність, діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг, надання комунальних та індивідуальних послуг [10,11].

«Жіночими» професіями є: виховательки дитячих садочків, няні, вчительки середньої школи, медсестри і лікарі (зокрема, у сфері терапії, адже серед хірургів жінок майже немає), бухгалтерки, продавчині, касирки. Зазвичай жінки працюють у сферах обслуговування, надання різного роду послуг, торгівлі.

«Чоловічими» професіями є, наприклад, пожежник – робота для «справжніх чоловіків» - говорить реклама із метрополітену. Чоловіки, зводять будівлі, водять різні транспортні засоби, займаються політикою, охороняють державу, ведуть переговори, працюють дипломатами тощо. Все це дає явище горизонтальної сегрегації - це один із механізмів гендерної нерівності на ринку праці, який передбачає існування так званих типових «чоловічих» і «жіночих» професій у суспільстві.

Роботодавці досить прискіпливо ставляться до майбутніх працівників та працівниць. У більше чверті оголошень містяться вимоги до

статі. Причому вони йдуть у поєднанні з вимогами щодо віку, а також зовнішності (що підтверджує тезу про множинні нерівності).

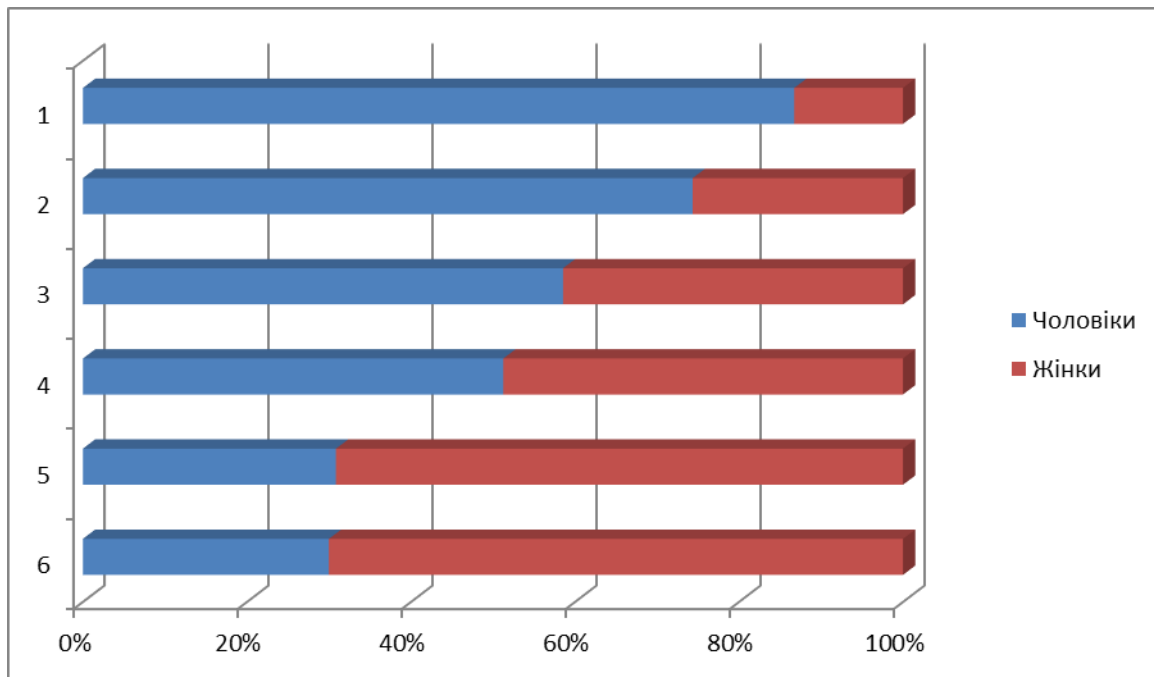
Жінки є найбільш затребуваними в таких сферах як освіта, готельний та ресторанний бізнес (близько 40% вакансій із перелічених сфер містять вказівку на стать на претендентки на посаду). На противагу, чоловіків найбільше очікують у сферах будівництва (50%), транспорту (36%), сільського господарства (22%) та, дещо меншою мірою, у вакансіях на посади топ-менеджерів (13%). Тобто, жінок очікують на тих роботах, які традиційно марковані як «більш жіночні», а чоловіків – на «більш чоловічих».

Отже, перший механізм розриву в оплаті праці жінок і чоловіків - створені ринком праці окремі «ніші» для наповнення переважно жінками чи чоловіками (горизонтальна гендерна сегрегація), які характеризуються нерівним доходом, нездатністю освіти надавати можливість отримати кращі ресурси.

Що стосується галузі державного управління, то найвищий орган законодавчої влади Верховна Рада України характеризується майже суцільним домінуванням чоловіків. У результаті останніх виборів жінки посідають лише 12 % місць. У міжнародній порівняльній статистиці чітко видно, що наша держава «пасе задніх» щодо кількості жінок у парламенті, посідаючи аж 107 місце у міжнародному рейтингу [7].

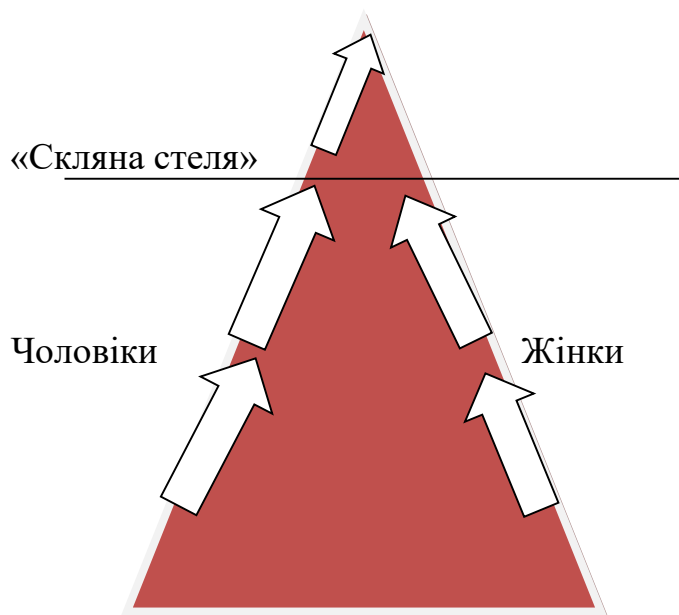
Подібна картина із доступом до керівних посад спостерігається також і загалом в державній службі. Це ілюструють дані про державних службовиць і службовців, надані Державним комітетом статистики України. Загалом серед керівних працівниць і працівників близько 65 % жінок і 35 % чоловіків. Жінки знаходяться переважно внизу кар'єрної драбини, займаючи посади шостої (70 %), п'ятої (69 %) та четвертої (49 %) категорій. Чоловіки, навпаки, домінують на керівних посадах серед державних службовців першої (87%), другої (74 %) та третьої (59 %) категорій. Тобто, загальна тенденція в Україні полягає в тому, що жінки не присутні на вищих рівнях прийняття рішень (рис. 3).

Наведені приклади надають можливість зазначити ще один важливий аспект сегрегації ринку праці, який пов'язаний із попередньо розглянутою горизонтальною сегрегацією – вертикальна сегрегація. Під вертикальною сегрегацією розуміється нерівність між чоловіками та жінками щодо посад на кар'єрній драбині.



**Рис. 3. Вертикальна гендерна сегрегація серед керівних посад державних службовців України, 2018 р. [1].**

Причому вертикальна сегрегація має різні форми. Явище перешкоджання просуванню жінок на престижніші та більш оплачувані робочі місця західні дослідниці та дослідники називають «скляною стелею» та «липкою підлогою». Метафоричне словосполучення «скляна стеля» («glass ceiling») з'явилося та увійшло в публічну та наукову лексику у 1980-х роках в США.



**Рис. 4. Модель «скляної стелі»**



«Скляна стеля» (рис.4) є явищем, що узагальнює набір бар'єрів, які виникли на ґрунті індивідуальних та суспільних упереджень, та які заважають жінкам просуватись кар'єрною драбиною у межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня. Приклади - за даними дослідницького центру «Catalyst», у 2013 році в США 36% великих компаній (з 422 досліджених) не мали жодної жінки на посаді виконавчого(-ї) директора/(-ки), а лише близько 8 % компаній мали 40 або більше відсотків жінок на даній посаді [9].

Окрім суспільних причин скляної стелі (зокрема, стереотипів) індивідуальні охоплюють низку особистісних якостей: невпевненість в собі, які заважають жінкам досягати топ-позицій. До того ж, нестача досвіду через уповільнене просування кар'єрними щаблями, наявність сімейних обов'язків – доглядової та хатньої праці – також не дозволяють жінкам просуватись службовою ієрархією на рівні із чоловіками. Таким чином, вертикальна гендерна сегрегація ринку зайнятості (як і горизонтальна) – це ще один механізм встановлення нерівності між чоловіками і жінками, який спричиняє різницю в оплаті праці.

Отже, основними фактори, що впливають на підходи до розробки стратегії зайнятості є:

- ❖ інтенсивність професійної мобільності та її мотиви;
- ❖ періоди підвищення кваліфікації та перенавчання, готовність змінити спеціальність;
- ❖ об'єм і характер соціальної мережі підтримки;
- ❖ відношення сім'ї до трудової кар'єри і її вплив на гендерну зайнятість;
- ❖ альтернативні джерела матеріальної підтримки;
- ❖ самооцінка своїх трудових можливостей, професійних і життєвих установок.

**Висновки.** Слід відмітити, що в Україні є певні зрушення у покращенні стану жінок на ринку праці, проте для реального покращення стану зайнятості серед жінок та подолання проблем, пов'язаних з гідними умовами та оплатою праці жінок, цього замало. Для формування ефективної системи державної підтримки працевлаштування та вирішення проблем гендерної рівності у сфері праці необхідно брати приклад у країн ЄС: підтримувати створення системи освіти без гендерних упереджень, без насильства, вирівнювати оплату праці між галузями та зменшення відмінностей у змісті та оплаті праці за статевою ознакою.

Основними стратегічними напрямками державної підтримки працевлаштування та покращення становища жінок на ринку праці

України, можна визначити наступні: вирівнювання оплати праці між галузями та зменшення відмінностей у змісті та оплаті праці за статевою ознакою; зростання рівня зайнятості на основі дотримання принципу гендерної рівності; постійний контроль дотримання роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації; створення та впровадження програм сприяння розвитку жіночого малого та середнього підприємництва; пропаганда системи цінностей щодо рівного розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками; створення умов щодо навчання протягом усього життя, що відповідно пов'язано з необхідністю адаптації до вимог економіки знань.

### Бібліографічний список:

1. «Рівна зарплата для чоловіків і жінок: чому в Україні з цим проблеми». – Режим доступу: <https://ukr.segodayna.ua/economics/enews/ravnaya-zarplata-dlya-muzhchin-i-zhenshchin-pochemu-v-ukraine-s-etim-problemy-1199116.html>
2. Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua>
3. Мельник Т.М. Гендер у політиці // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – С. 219 – 265.
4. Марценюк Т., Плахотнік О. Гендерова робота: як ринок праці та хатня робота конструюють гендер (Розділ 5) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К., 2017. – С. 77-96.
5. Барсукова С.Ю. Сущность и функции домашней экономики, способы измерения домашнего труда // Социологические исследования. – 2013. - № 12. – С. 21-31.
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. «Кількість та заробітна плата жінок за видами економічної діяльності у 2017 році». – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/07/zb\\_pu2017\\_pdf.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_pdf.pdf)
7. Близнюк В. Гендерні відносини в економічній сфері // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2014. – С. 327-353.
8. Пономарьова М.С. Роль жінки в сучасному трудовому процесі / М.С. Пономарьова // Бізнес-навігатор: науково-виробничий журнал. - Херсон, Міжнародний університет бізнесу і права. № 2 (28), 2012. С. 198 - 203. - 270 с.

9. Журженко Т. Дискурс рынка и проблема гендера в экономической науке (Раздел I. Рынок, нация, гендер) // Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства. – Вильнюс: ЕГУ, 2012. – С. 17-37.

10. Пономарьова М.С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств / М.С. Пономарьова // Автореферат. Харк.нац.аграр.ун.-т. - Харків, 2011. - 20 с.

11. Пономарьова М.С. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / М.С. Пономарьова, Л.А. Гаврилюк, І.І. Чернега // Вісник ХНАУ. Серія “Економічні науки”. - 2014. - № 3. С. 111-126. - 292 с.

12. Рябуха М.С. Вдосконалення складових мотиваційного механізму – це шлях до розвитку та підвищенню добробуту нації / М.С. Рябуха // Збірник тез доповідей II Міжнародної наук.прак.конфер.: Інтеграція України у світовий економічний простір. Тернопіль, 2008. С. 305-308.

**Стройко Т.В., Юшкова К.С. Стратегические аспекты государственной поддержки трудоустройства через призму гендерного равенства.** Целью нашего исследования стало обоснование стратегических направлений государственной поддержки трудоустройства через призму гендерного равенства. Проанализировано современный уровень занятости и заработной платы женщин в Украине. Определены основные факторы, влияющие на подходы к разработке стратегии занятости. Определены основные стратегические направления государственной поддержки трудоустройства и улучшения положения женщин на рынке труда Украины.

Определено, что для формирования эффективной системы государственной поддержки трудоустройства и решения проблем гендерного равенства в сфере труда необходимо брать пример у стран ЕС поддерживать создание системы образования без гендерных предубеждений, без насилия, выравнивать оплату труда между отраслями и уменьшения различий в содержании и оплате труда по половому признаку.

Основными стратегическими направлениями государственной поддержки трудоустройства и улучшения положения женщин на рынке труда Украины, можно определить следующие: выравнивание оплаты труда между отраслями и уменьшения различий в содержании и оплате

труда по половому признаку; рост уровня занятости на основе соблюдения принципа гендерного равенства; постоянный контроль соблюдения работодателями трудового законодательства с целью предупреждения фактов гендерной дискриминации; создание и внедрение программ содействия развитию женского малого и среднего предпринимательства; пропаганда системы ценностей по равенстве семейных и профессиональных ролей между мужчинами и женщинами; создание условий для обучения в течение всей жизни, что в соответствии связано с необходимостью адаптации к требованиям экономики знаний.

**Ключевые слова:** трудоустройство, государственная поддержка, гендерное равенство, уровень занятости, оплата труда, социальные аспекты.

**Stroiko T., Ychkova K. The strategic aspects of state support for employment through the gender equality prize.** The purpose of our study was to justify the strategic direction of state employment support through the prism of gender equality. The current level of employment and wages of women in Ukraine is analyzed. The main factors influencing the approaches to the development of the employment strategy are determined. It is determined that for the formation of an effective system of state support for employment and solving problems of gender equality in the field of work it is necessary to take an example from the EU countries: to support the creation of a system of education without gender bias, without violence, to equalize labor remuneration between industries and to reduce the differences in the content and wages for Sexual Sign

The main strategic directions of state support for employment and improvement of the situation of women on the labor market of Ukraine are the following: the equalization of wages between branches and the reduction of differences in the content and payment of labor by sex; increase of employment level on the basis of observance of the principle of gender equality; constant monitoring of employers' compliance with labor laws to prevent gender discrimination; creation and implementation of programs promoting the development of women's small and medium-sized businesses; propaganda of the system of values regarding the equal distribution of family and professional roles between men and women; creation of conditions for lifelong learning, which is accordingly related to the need to adapt to the requirements of the knowledge economy.

**Key words:** advertising activity, innovative technologies, international advertising, social aspects.

*Стаття надійшла до редакції: 07.06.2019 р.*