Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток

Академія муніципального управління

№ 9, 2012

УДК 351.77

С. Є. Мокрецов,
кандидат медичних наук, докторант Національної академії державного управління при Президентові України

ВПЛИВ УЧАСТІ ЖІНОК У СУСПІЛЬНОМУ ВИРОБНИЦТВІ НА ЇХ РЕПРОДУКТИВНУ ПОВЕДІНКУ

У статті проаналізовано взаємозалежність між характеристиками участі жінок у суспільному виробництві (рівень зайнятості, розподіл жіночої робочої сили за певними галузями, неповна зайнятість і гнучкий графік роботи) та їх репродуктивною поведінкою.
***Ключові слова**: рівень зайнятості жінок, неповна зайнятість, подвійна зайнятість, репродуктивна поведінка.*

The article investigates the relationship between characteristics of women's participation in social production (women's employment rate, distribution of women labour force in sectors of activity, part-time working and flexible working arrangements) and their reproductive behavior.
***Key words:** women's employment rate, part-time working, dual employment, reproductive activity.*

Актуальність проблеми. На сьогоднішній день проблема взаємозв'язку між участю жінок у суспільному виробництві та їх дітородною активністю є вважливим об'єктом наукових досліджень та правого регулювання. Інтерес до цієї проблеми обумовлений, насамперед, специфікою жіночої робочої сили, з її психофізіологічними і соціально-демографічними характеристиками. Це та ряд інших важливих положень і визначають актуальність та необхідність наукових досліджень даного напряму.

Аналіз останніх наукових досліджень. Проблеми жіночої зайнятості та материнства досліджуються як вітчизняними, так і зарубіжними соціологами, істориками, філософами, економістами, психологами та іншими науковцями. Так, відомий американський економіст, лауреат Нобелевської премії 1992 р. Г. Беккер в одній зі своїх найбільш відомих праць «Трактат про родину» наголошував на тому, що з підвищенням рівня освіти і участі жінок у ринку праці зростають їх можливості щодо заробітку, але водночас збільшується вартість народження і виховання дітей, що спричиняє скорочення народжуваності дітей. Водночас, Г. Беккер висунув припущення, що зменшуючи кількість дітей, освічені жінки збільшують інвестиції в їхню освіту і розвиток [1, с. 187].

Інші зарубіжні дослідники, зокрема К. Брюстер, Р. Ріндфус, Ф. Біларі, Г. - П. Кьохлер та інші, навпаки, наголошують на позитивному взаємозв'язку між участю жінок на ринку праці й материнством, що спостерігається в країнах заходу, починаючи з 80-х років минулого століття [2, с. 271-296; 3, с.161-176; 4, с. 35-62; 5, с. 411-438]. Намагання поєднати ці соціальні ролі змушує жінок таким чином будувати свою кар'єру, щоб її можна було б поєднувати з сімейними обов'язками [3, с. 161-176].

У контексті цього особливий інтерес представляють запропоновані англійськими дослідниками Ш. Стічером та Д. Парпартом наступні моделі зайнятості жінок, які виникають у зв'язку з підвищенням економічної активності останніх.

1. *Безпікова модель* жіночої зайнятості, коли жінка не залишає трудову діяльність у період виховання дитини.
2. *Модель пізнього піку* зайнятості виникає у разі, коли жінка виходить на роботу після тривалого періоду виховання дитини.
3. *Ранньопікова модель* зайнятості формується, якщо жінка бере участь у трудовому процесі переважно до народження дитини. Пізніше відбувається завершення її професійної діяльності.
4. *Модель подвійного піку* утворюється в тих випадках, коли жінка робить перерву в трудовому стажі у період народження дитини, а потім повертається до професійної діяльності [6, с. 67-68].

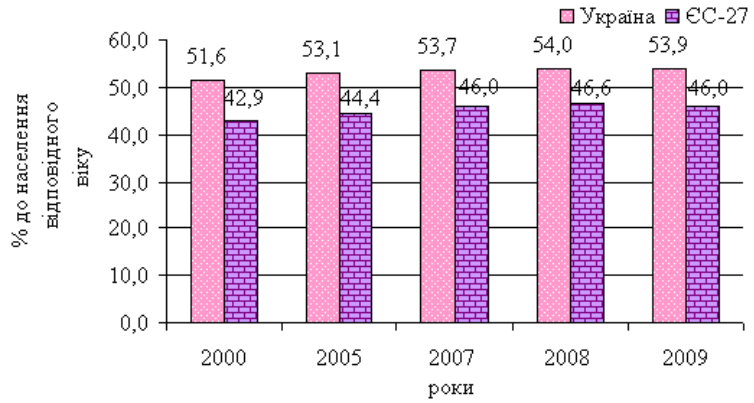
Проте, в Україні зазначені положення повинні розглядатися крізь призму характерних для нашої країни соціально-економічних та політичних реалій. Як справедливо вказує провідна дослідниця гендерної соціології Н. Лавриненко, успішність реформування економіки України – у прямій залежності від трудової активності жінок, які вже декілька десятиріч складають понад половину усієї сукупної робочої сили у вітчизняній господарській системі [7, 143], що становить один з найвищих в світі рівнів зайнятості жінок у суспільному виробництві [7, 148].

Постановка проблеми. На сьогоднішній день в Україні все більше жінок віддають перевагу набуттю професійного досвіду і накопиченню фінансових ресурсів, що відкладає народження дитини на більш пізній період, або ж жінка відмовляється від народження дитини взагалі. Крім того, зменшення контрактів на постійну роботу, високий рівень безробіття серед молоді на ринку праці також сприяють відкладанню батьківства. Все це негативно позначається на рівні народжуваності в нашій країні. Розв'язання демографічної проблеми в нашій країні потребує, поряд із вжиттям інших заходів, створення сприятливих умов для гармонійного поєднання участі жінки у суспільному виробництві та материнства.

Викладення основного матеріалу дослідження. В радянській системі праця вважалася обов'язком і чоловіків, і жінок. Жінки УРСР, як і жінки інших республік Радянського Союзу, мали великий досвід роботи поза власним господарством. Так, упродовж поколінь вони працювали на фермах, фабриках та заводах, крім того, історичні обставини їх існування ускладнювалися жахами війни та іноземної окупації, труднощами післявоєнної реконструкції, сорокарічним соціалістичним неоднозначним правлінням.

В умовах централізованого управління, зайнятість жінок відзначалася наступними характеристиками: виконанням економічної діяльності, яка тісно була пов'язана з моделлю подвійного доходу сім'ї; нижчою оплатою праці жінок порівняно з платнею чоловіків; низьким ступенем гнучкості режимів робочого дня; фемінізацією окремих галузей економіки.

Проте, з праць сучасних соціологів випливає, що значною мірою такий лад зберігся і після 1991 р., коли брати участь у суспільному виробництві наче вже державою не вимагається. На тлі поступового підвищення протягом 2000 – 2009 рр. зайнятості жінок у віці 15 років і старше в Україні, слід відзначити її значно вищий рівень у порівнянні з європейськими країнами. У 2000 р. український показник зайнятості жінок цієї вікової категорії становив 51,6 % та був на 8,7 % вищим, ніж у країнах ЄС-27, а у 2009 р. – 53,9 %, що на 7,9 % вище середньоєвропейського показника [8, с. 30-31].



Рівень зайнятості жінок в Україні та країнах ЄС-27
(населення у віці 15 років і старше, для України – у віці 15 – 70 років)

Радянська модель сім'ї з двома годувальниками – чоловіком і дружиною – збереглася через економічну необхідність, а також небажання жіноцтва залишати роботу і повністю замикатися у межах сімейних обов'язків. Чотири п'ятих чисельності жіноцтва працездатного віку в Україні належать до економічно активного населення – працюють у державному або недержавному секторі, навчаються або активно шукають роботу. Аналізуючи мотивацію трудової активності, соціологи приходять до висновку, що на першому місці у жінок – можливість заробітку, одержання додаткового прибутку для родини, тобто матеріальна зацікавленість. Бажання самореалізуватися в роботі – на останньому місці майже у половини опитаних жінок (45%), хоча цей показник перевищує аналогічний у чоловіків (36%) [7, с. 160].

За радянських часів жінки здобували вищу освіту і були зайняті на численних канцелярських посадах, а також у сфері культури, медичного обслуговування тощо, часто прив'язаних до системоутворюючих великих підприємств із розгалуженою соціальною інфраструктурою. Коли почалося ринкове перетворення, багато з цих посад скоротили, а із закриттям нерентабельних великих підприємств закрилися і різноманітні соціально-культурні установи. Також зазнали відчутного погіршання традиційно «жіночі» галузі промисловості, такі як легка та харчова промисловість. З іншого боку, протекціоністська радянська політика по відношенню до жінок призвела до того, що жіноча робоча сила виявилася «переобтяженою» різноманітними соціальними пільгами. А це зробило її невигідною для підприємств, організацій, як державних, так і приватних. Із свого боку, жінки часом виявилися психологічно неготовими до конкуренції, оскільки покладалися на звичні захисні юридичні норми у сфері праці. Свою роль відігравала сукупність складних і різноманітних соціальних функцій жінки, найперша з яких – материнство [9, 164].

Згідно з даними численних досліджень щодо зайнятості жінок, найвищий рівень їхньої активності спостерігається за відсутності дітей. Водночас активність жінок, які мають дітей до чотирирічного віку, менша в три рази порівняно з жінками першої групи. Потім, коли діти стають старшими, активність жінок зростає, але в середньому не досягає рівня активності бездітних жінок.

Важливим фактором, який визначає таку ситуацію, є те, що значну роль у житті жінки відіграє її зайнятість неоплачуваними видами праці (турбота про дітей і домашня робота), тобто обмеження жінки факторами функціонування домогосподарства. На сьогоднішній день жінка прагне гармонійно поєднувати сімейні та професійні обов'язки. Але оскільки сімейно-побутові функції залишаються переважно за нею, то нерідко виникає конфлікт між професійною діяльністю і веденням домогосподарства. Це стає причиною «подвійної» завантаженості жінки, погіршення її фізичного і психічного здоров'я, негармонійного способу життя. Хоча жінка працює фактично на 4-6 годин більше, ніж чоловік, праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна.

З огляду на це, стосовно жінок ми пропонуємо використовувати поняття «подвійна зайнятість», під якою ми розуміємо зайнятість жінок у суспільному виробництві та у сімейно-побутовій сфері.

Таким чином, можна виділити три варіанта зайнятості жінок.

1. Повна зайнятість у суспільному виробництві.
2. Неповна зайнятість у суспільному виробництві.
3. Незайнятість у суспільному виробництві.

Кожний з трьох варіантів зайнятості жінок означає різне співвідношення між професійною і сімейно-побутовою сферою. Перший варіант передбачає пріоритетність «роботи», професійні обов'язки. Третій – пріоритетність «дому», сімейно-побутових обов'язків. Другий варіант – це варіант найбільш ефективного суміщення двох сфер життєдіяльності, двох сфер зайнятості: «роботи» і «дому».

Неповна зайнятість жінок – це робота на регулярній і добровільної основі значно меншої тривалості, ніж встановлена законодавством чи яка фактично склалася в тому чи іншому суспільстві. Неповна зайнятість передбачає роботу в умовах неповного робочого дня, надомної праці, впровадження системи «поділеного робочого місця» , коли на одному робочому місці одне завдання виконується кількома робітницями.

Неповна зайнятість задовольняє жінок через такі основні причини:

1. Зберігається участь у суспільному виробництві, а разом з цим: наявність власного грошового доходу; реалізація у праці власних здібностей, знань, отримання нового досвіду; задоволення потреб в соціальних зв'язках і відносинах.
2. Наявність більшої кількості вільного часу, який може бути використаний для виховання дітей, виконання сімейно-побутових обов'язків, саморозвитку, підвищення рівня освіти і кваліфікації, відпочинку.

Очевидна також привабливість варіанта неповної зайнятості жінок для суспільства загалом: 1) зменшується напруженість ситуації з недостатньою кількістю дошкільних дитячих закладів; 2) з'являється можливість виховати молоде покоління необхідної соціальної якості; 3) нормалізується процес відтворення робочої сили, особливо у частині формування робочої сили; 4) продуктивно використовується трудовий потенціал жінок.

Отже, варіант неповної зайнятості у виробництві має низку переваг як для жінок, так і для суспільства зокрема. Досвід зарубіжних країн свідчить, що поступово він може стати основним, переважним варіантом зайнятості жінок.

Використання можливостей щодо неповної зайнятості – характерна особливість жіночої зайнятості в розвинених країнах. Так, У 2007 р. правом неповної зайнятості скористалося 31,2 % працюючих в ЄС жінок проти 7,7 % працюючих чоловіків. Більша частка жінок (проти частки чоловіків) у неповній зайнятості характерна для всіх країн ЄС. Це пояснюється більшими змінами в характері зайнятості жінок, що відбуваються після народження дітей. Проте в країнах Європейського Союзу частка жінок, які працюють повний і неповний робочий тиждень, неоднакова і суттєво відрізняється. Наприклад, у Нідерландах таких жінок – три чверті, в Швейцарії – понад половину, в Бельгії, Німеччині, Австрії, Швеції, Великобританії та Норвегії – понад 40 %, у Данії, Франції та Люксембурзі – понад третину, водночас як у країнах колишнього СРСР та соціалістичного табору, економічний розвиток яких довший час відбувався за прикладом або в рамках радянської централізованої планової економіки, зокрема, Чехії, Болгарії, Латвії, Угорщині й Словаччині – не сягає і 10 %, що навіть менше, ніж частка працюючих неповний робочий тиждень чоловіків в Данії, Нідерландах, Швеції, Великобританії, Норвегії та Швейцарії. На фоні цього слід зауважити, що саме Данія, Швеція та Норвегія, де значна кількість жінок працюють неповний робочий день, належать до країн із високим рівнем жіночої зайнятості. Зокрема, у період 1960-1993 рр. зайнятість жінок у Данії зросла з 44 до 79%, у Швеції (50 і 77% відповідно), Норвегії (36 і 71%) [10, с. 530].

Здебільшого таку різницю у залученні до неповної зайнятості можна пояснити державною політикою щодо сімей з дітьми. З метою більшого залучення батьків з дітьми на ринок праці, забезпечення гармонійного розвитку дітей і надання можливостей щодо поєднання жінками професійної діяльності та материнства в багатьох країнах впроваджується особлива політика сприяння зайнятості батьків, які мають дітей дошкільного і раннього шкільного віку. Вона виявляється у законодавчому закріпленні за працюючими батьками особливих можливостей щодо зайнятості у період після закінчення материнської й батьківської відпустки. У Швеції батьки можуть скоротити свій робочий час до 75 % від звичайного у період, поки дитині не виповниться 8 років, у Данії мають можливість працювати неповний робочий день з відповідним скороченням оплати праці в період, поки дитині не виповниться 9 років, у Фінляндії – поки не виповниться 8 років, у Словенії один з батьків має право працювати неповний робочий день до досягнення дитиною трьохрічного віку, в Австрії та Німеччині – так само, але до чотирьохрічного

віку дитини, в Португалії – до дванадцятирічного віку, в Бельгії до того часу, як дитині виповниться 5 років, існує можливість неповної зайнятості з відшкодуванням недоотриманого заробітку фіксованою сумою (в свій робочий час на 30-50 %, у Франції батьки середньому 26 % від заробітку), в Іспанії батьки також мають можливість працювати неповний з дітьми до 6 років мають можливість скоротити робочий тиждень [11].

Іншою формою організації праці жінок, яка дозволяє поєднувати материнство з економічною активністю, є гнучкий графік роботи, тобто працівник може «накопичувати» робочі години з тим, щоб у майбутньому скоротити свій робочий час або ж регулювати свій робочий графік (самостійно вирішувати, коли розпочинати і закінчувати робочий день). Однак, на відміну від неповної зайнятості, гнучкість в організації праці передбачає необхідність повного відпрацювання тривалості робочого дня в той самий день або тривалість тижня в той самий тиждень, а також застосування методу сумарного робочого часу.

В різних країнах Європи можливості працювати за гнучким графіком відрізняються. Наприклад, у таких країнах як Греція, Кіпр, Мальта, Словенія і Румунія понад 90% робітників мають фіксований або регульований керівництвом графік роботи. Водночас у Німеччині близько половини чоловіків і дещо менше половини (47%) жінок мають певні можливості щодо регулювання свого робочого графіку. В Австрії та Фінляндії таку можливість мають понад третина чоловіків і жінок. Найкраще ж складається ситуація в Північноєвропейських країнах: у Данії понад половину (майже 55 %) зайнятих чоловіків і жінок можуть регулювати години роботи, в Норвегії понад 40% усіх працівників, у Швейцарії – 45 % чоловіків і близько третини жінок.

Проте, організація робочого часу в європейський країнах поки що не задовольняє потреби працівників з дітьми. Більшість працівників з дітьми зайняті на посадах, де вони не мають можливості регулювати свій робочий графік. У 18 країнах-членах ЄС 76 % жінок, які перебувають в офіційному або неофіційному шлюбі й мають дітей віком до 12 років, працюють на роботах з фіксованим або регульованим керівництвом графіком роботи. Така ситуація складається у зв'язку з тим, що, на відміну від неповної зайнятості, гнучкість робочого графіку не є об'єктом політики щодо сімей з дітьми, а витікає швидше із галузевих особливостей організації праці. Для жінки, яка самостійно виховує дитину, робота – основне або єдине джерело доходів, тому вона змушена застосовувати свої професійні здібності у високооплачуваних галузях економіки, де менш поширена практика самостійного регулювання робочого часу, або ж на відповідальних посадах, що не тільки не передбачають скорочення робочого часу, а й вимагають понаднормової зайнятості.

В нашій країні неповна зайнятість та гнучкий графік роботи, нажаль, не отримали поширення. Це обумовлено соціалістичною теорією та практикою повної зайнятості, під якою розумілося «поголовне», стовідсоткове залучення всього працездатного населення у громадську виробництво. Зміна цього вимагає часу та коштів. Основними стимулами впровадження неповної зайнятості жінок у соціальне виробництво можуть стати лише грамотна продумана державна політика у цій сфері у поєднанні з соціально-економічним ефектом, який отримуватимуть роботодавці від запровадження й порядку використання режиму неповної зайнятості.

Висновки. Результати проведеного аналізу свідчать про те, що участь жінок у суспільному виробництві не означає їх відмови мати дітей. Дані численних досліджень показують, що, вибираючи між професійною діяльністю й дітьми, більшість жінок воліє мати й те, і інше. З огляду на це, а також беручи до уваги досвід розвинутих країн заходу щодо впровадження режиму неповної зайнятості в організацію суспільного виробництва, заходи, спрямовані на забезпечення жінці можливості поєднувати виховання дітей із професійною діяльністю, можуть мати більш істотний позитивний вплив на зростання народжуваності, ніж заходи, спрямовані на підвищення добробуту родин.

Таким чином, соціально-економічні особливості зайнятості жінок та складна демографічна ситуація в нашій країні вимагають розробки і впровадження державою спеціальних інструментів регулювання зайнятості жінок. Інструменти регулювання зайнятості жінок повинні відповідати наступним основним вимогам: 1) спрямованість на конкретні групи жінок; 2) узгодження інтересів працівника (жінки), роботодавця та держави (суспільства); 3) надання жінці права вільно вибирати придатний для неї варіант зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Becker G. A Treatise on the Family. Enlarged edition / G. Becker – Cambridge: Harvard University Press, 1991. – 308 p.

2. Brewster K. L. and Rindfuss R. R. Fertility and women's employment in industrialized nations /K. L. Brewster, R. R. Rindfuss // Annual Review of Sociology. – 2000. № 26. – P. 271-296.

3. Billari F. C. and Kohler H.-P. Patterns of low and very low fertility in Europe / F. C. Billari, H.-P. Kohler // Population Studies. – 2004. – № 58 (2). – P. 161-176.

4. Engelhardt H. and Prskawetz A. On the changing correlation between fertility and female employment over space and time /H. Engelhardt, A. Prskawetz // European Journal of Population. – 2004. – № 20 (1). – P. 35-62.

5. Rindfuss R. R., Guzzo K. B., and Morgan S. P.The changing institutional context of low fertility / R. R. Rindfuss, K. B. Guzzo, S. P. Morgan // Population Research and Policy Review. – 2003. – № 22. – P. 411-438

6. Stichter S. and Parpart J., ed. Women, employment and the family in the international division of labour / S. Stichter, J. Parpart – London, 1990. – 126 p.

7. Лавриненко Н. В. Женщина: самореализация в семье и обществе (гендерный аспект) / Наталия Васильевна Лавриненко. – К.: ВИПОЛ, 1999. – С. 143-166.

8. Мельник С. В., Гаєвська Н. С., Сімакова Ю. С. Україна і світ: соціально-економічні зіставлення. – Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2011. – 40 с.

9. Стефаненко Л. Реалії соціального становища жінок України / Людмила Стефаненко // Жіночі студії в Україні. Жінка в історії і сьогодні. - Одеса: АстроПринт, 1999. – 440 с.

10. Frauenerwerbstaetigkeit in den westlichen // Industrielaendern // Zeitschrift fuer Bevoelkerungswissenschaft. 1994. – № 7 – 530-543 p.

11. Anxo Dominique, Fagan Colette, Smith Mark, Letablier Marie-Therese Perraudin Corinne. Parental leave in European companies. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.eurofound. europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm

Стаття надійшла до редакції 04.09.2012 р.

ТОВ "ДКС Центр"