

Студент 3 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ЖІНКИ НА ОСНОВІ ДЕРЖАВНИХ ПРОГРАМ ДЕМОГРАФІЇ

*Анотація. Досліджено основні фактори впливу на трудову кар'єру жінки у сучасному просторі. Виявлено певні завади на шляху реалізації жінкою її кар'єрного потенціалу, такі, як гендерна нерівність та стандартизоване уявлення про суспільну роль жінки. Запропоновано напрями, які сприятимуть створенню умов для поєднання сімейних обов'язків та професійних інтересів.*

*Аннотация. Рассмотрены основные факторы влияния на трудовую карьеру женщины в современном пространстве. Выявлены определенные преграды на пути реализации женщиной ее карьерного потенциала, такие, как гендерное неравенство и стандартное представление об общественной роли женщины. Предложены направления, способствующие созданию условий для совмещения семейных обязанностей и профессиональных интересов.*

*Annotation. The article analyzes the main factors influencing women's career in contemporary space. Some barriers to the realization of the potential of a woman's career, such as gender inequality and a standardized view of the women's social role are revealed. Measures that will help create conditions for combining family responsibilities and professional interests were offered.*

*Ключові слова: жінка, гендерна нерівність, сім'я, кар'єра.*

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, здобуття освіти, становищі на ринку праці та можливостях отримання доходу, володінні власністю та прийнятті рішень на рівні домогосподарства тощо. Проблеми виключення жінок з ринку праці визначаються не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхідної кваліфікації), а й істотно пов'язані з виконанням сімейних обов'язків. У зв'язку з цим актуальною постає проблема жінок у поєднанні з професійною зайнятістю, розвитком кар'єри та сімейних обов'язків.

Вивчення даного питання набуло актуальності у роботах багатьох іноземних та вітчизняних вчених, таких, як: Дж. Брайнс, Б. Фрідан, Лібанова Е. М., Дадаєва Т. М., Трубенко І. А., Аксьонова С. Ю., Герасименко Г. В., Майданік І. П., Ткаченко Л. Г. [1 – 5]. Але недостатньо було досліджено питання поєднання жінкою своїх сімейних та материнських обов'язків із розвитком свого кар'єрного потенціалу.

Труднощі жінки у реалізації її кар'єрного потенціалу породжують такі державні проблеми, як зниження народжуваності в Україні, демографічні спади, поширення консенсуальних шлюбів (шлюби за згодою, але без реєстрації). Поряд з тим відмічається зростання середнього віку вступу до шлюбу жінок, що пояснюється впливом культури та способу життя в західних країнах, де прийнято спочатку зробити кар'єру, а потім вже створювати сім'ю.

Саме репродуктивна діяльність, яка в широкому розумінні охоплює не лише народження, а й виховання дітей, а також піклування та догляд за непрацездатними членами родини (хворими, інвалідами або особами похилого віку), ведення домашнього господарства тощо виступає основним обмежуючим чинником, що стримує можливості професійної та громадської реалізації жінок.

Метою статі є виявлення основних факторів впливу на розвиток трудової кар'єри жінки та обґрунтування основних завад на шляху самореалізації жінкою її професійних здібностей, а саме розглядається можливість планування трудової кар'єри жінки з урахуванням державних програм демографії.

За даними соціологічного опитування "Дослідження участі жінок у складі робочої сили України" у 2012 році, понад три чверті жінок зазначили, що саме вони переважно займаються у власному домогосподарстві прибиранням (78,4 % респондентів) та приготуванням їжі (75,3 % респондентів). Близько двох третин з тих жінок, які мають дітей або членів родини, які потребують постійного догляду, відповіли, що піклування про цих осіб належить саме до їхніх обов'язків (рис. 1).



Більшість жінок також стверджували, що саме вони відповідають у родині за купівлю продуктів та товарів повсякденного вжитку. Єдиним видом хатніх робіт, що залишається "чоловічою" прерогативою в більшості вітчизняних домогосподарств, є дрібні ремонтні роботи – про це повідомила понад половина респондентів-жінок [3].

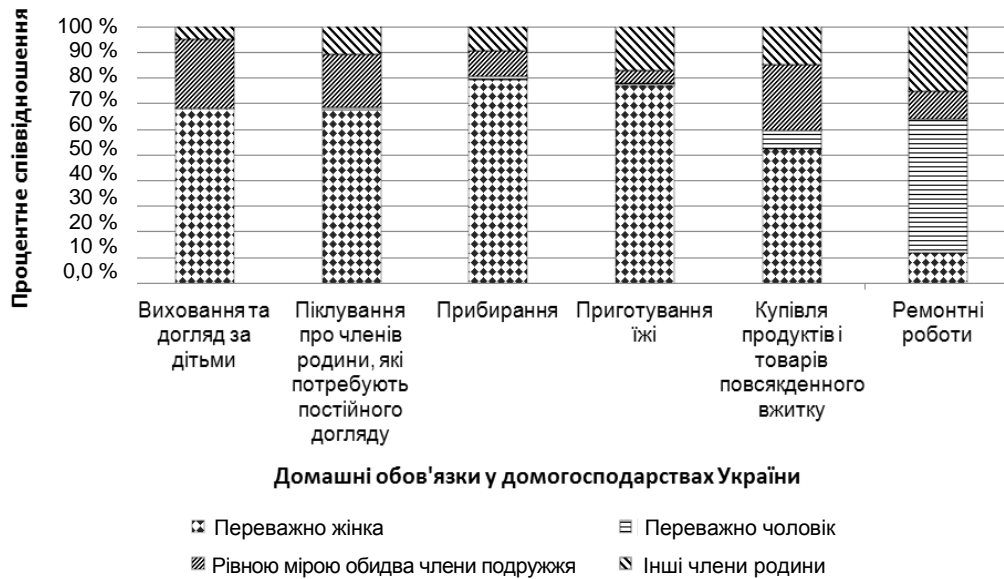


Рис. 1. Особливості розподілу домашніх обов'язків у домогосподарствах України

(за результатами відповідей жінок, які зазначили, що для їх домогосподарств є релевантними відповідні види домашніх робіт)

Очевидно, що такий розподіл обов'язків у родині призводить до більших часових витрат жінок. Необхідно зважати, що досить часто праця в домогосподарстві потребує навіть більших фізичних зусиль та витрат часу, ніж оплачувана робота, істотно обмежуючи можливості життєвого вибору жінок та перспективи їх розвитку. Саме тому в сучасних наукових дослідженнях гендерні особливості розподілу робочого часу описують в термінах "подвійного робочого навантаження" або "другої зміни" жінок [3].

Таким чином, унаслідок високої пріоритетності родини самі жінки частіше віддають перевагу більш гнучким моделям зайнятості (неповний робочий час, дистанційна робота), професіям та посадам, що характеризуються меншим робочим навантаженням і відповідальністю, не потребують наднормової зайнятості та високої інтенсивності праці, не передбачають можливостей кар'єрного зростання.

Також важливим аспектом вивчення кар'єри жінки є гендерний розподіл доходів населення. А саме високий розрив у рівні доходів одружених жінок і чоловіків (до 45 %), що не є нехарактерним для показників особистих доходів розлучених категорій населення. Ця закономірність є прямим свідченням високого впливу традиційних соціальних ролей, що визначають гендерний розподіл сімейних зобов'язань, на рівень особистого добробуту, економічні повноваження жінок і чоловіків, можливості їх успішної професійної реалізації. Зростання рівня доходів у розлучених жінок є результатом "вивільнення" зі сфери домашнього господарства після припинення шлюбних відносин, зміну їхніх життєвих пріоритетів та спрямування потенціалу у напрямі кар'єрної реалізації, що звісно має поганий вплив на розвиток сім'ї, погіршення демографічної ситуації в Україні в цілому.

"Нові часи" ставлять перед жінкою нові вимоги. Коло сімейних зобов'язань постійно поширюється, навантаження зростає. Сучасна побутова техніка полегшує виконання буденної роботи, але вона не здатна вирішити ті завдання, які стосуються сімейного благоустрою, і вирішення яких, за невідомо як сформованими стереотипами, приписується саме жінці. Хотілося б згадати риторичне запитання відомої феміністки Бетті Фрідан: "Чи не загнана сучасна жінка у пастку непомірними вимогами до виконання ролі господині: бути дружиною, коханою, матір'ю, вихователькою, покупцем, кухаркою, шофером, дизайнером інтер'єру, спеціалістом з виховання й освіти дітей, бути вправною із побутовою технікою, бути в курсі всіх новинок, організовувати правильне харчування тощо" [5].

У сучасному суспільстві у зв'язку зі зростанням професійної зайнятості та освіти жінок далі поширюється егалітарний тип сімейних відносин, коли різка статева диференціація праці в сімейному і суспільному житті зникає, натомість, її місце поступово займає інтеграція подружніх ролей та їх взаємозамінність [2]. Під егалітарним характером гендерного поділу домашньої праці автор розуміє рівну участь чоловіка і дружини у виконанні домашніх справ за умови, що обидва члени подружжя залучені в оплачувану зайнятість.



Більшість гендерних стереотипів базуються на сприйнятті ролі домогосподарки, матері як найбільш значущих соціальних ролей жінки. Їй приписується знаходження у приватній сфері життя – домашній затишок, народження дітей, відповідальність за взаємини у сім'ї; чоловікам відводиться приналежність до суспільного життя – професійна успішність, кар'єра, відповідальність за забезпечення сім'ї. Неможливо заперечувати важливість сімейного статусу для формування життєвої програми жінки і те, що він слугує основою для побудови перспективи. Але, необхідно також урахувати, що задоволеність життям більше залежить від суб'єктивної оцінки шлюбу, а не від самого факту його укладення [4].

У переліку причин того, що заважає більшою мірою реалізувати себе у професійному плані на теперішній посаді, "наявність дітей" посіла четверте місце за частотою вибору цієї причини як найважливішої, на думку опитуваних жінок (8,5 %). Досить часто респонденти називали цю причину, коли визначали менш важливі причини невдоволеності професійною реалізацією [1].

Прагнення більшої професійної реалізації та сприйняття нереалізованого кар'єрного потенціалу значною різнилися у респондентів із різною кількістю дітей. Так, респонденти, які ще не мали дітей, найчастіше вказували, що більша професійна реалізація має для них першочергове значення, а от частка тих, хто був задоволений теперішнім становищем, була найнижчою. Оскільки цю групу утворюють переважно молоді респонденти віком 20 – 28 років, це підтверджує поступову трансформацію моделі матримоніальної і дітородної поведінки, за якої молодь намагається спочатку здійснити певні кроки у професійній реалізації, а потім приступати до генеративної діяльності (рис. 2).



Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів із різною кількістю дітей стосовно нереалізованих кар'єрних прагнень щодо більшої професійної реалізації, % відповідної сукупності респондентів ("Чи має для Вас професійна реалізація першочергове значення?")

Народження дитини змінює систему пріоритетів жінки: дітей як дуже важливу для себе цінність визначили 56 % жінок, які ще не мали дітей і 97 % респонденток з дітьми. Однак для жінок з однією дитиною кар'єрні прагнення, хоча й не мають першочергового значення (не дуже важливі порівняно із цінністю сім'ї та дітей), але беруться до уваги. Народження другої і кожної наступної дитини закріплює у жінки пріоритетність дітей і зміщує її кар'єрні домагання на другорядний план, або й навіть зумовлює відмову від більш повної реалізації професійного потенціалу (про що свідчить зростання частоти вибору відповідей "скоріше ні, це не дуже важливо для мене" і "ні, я повністю задоволена теперішнім становищем").

Одним із напрямів, котрі сприятимуть створенню умов безболісного поєднання сімейних обов'язків і професійних інтересів, є розвиток ринку соціальних послуг з догляду і виховання дітей дошкільного віку. Найбільший його сегмент утворюють дошкільні заклади. Але розвиток системи дошкільної освіти стримується багатьма чинниками. Серед них домінуючим в останні роки є труднощі з влаштуванням дитини у дитячий заклад комунальної або державної форм власності. Зростання чисельності народжених дітей протягом 2002 – 2009 рр. та її коливання близько одного рівня в останні роки поряд із істотним зменшенням кількості дошкільних закладів протягом 1990-х рр. і низькими темпами розширення їх мережі у першому десятиріччі XXI століття зумовили утворення у міських поселеннях величезних черг сімей, які намагаються влаштувати дитину у дитячий садок [1].

Також певною мірою поєднанню батьківських обов'язків і професійної кар'єри сприятиме розвиток послуг позашкільних закладів освіти і розвитку дітей, а саме відвідування дитиною спортивних секцій, гуртків, басейнів; відвідування факультативних занять у школі; поїздки до літніх таборів відпочинку; групи продовженого дня у школі.

За період Незалежності України було запроваджено чимало програм, спрямованих на охорону дитинства, створення сприятливих умов для народження дітей, збереження і покращення їх здоров'я. Серед цих програм, насамперед, слід назвати Національну програму "Діти України" (1996 – 2005 рр.); Державну програму "Репродуктивне здоров'я нації" (2006 – 2015 рр.); Державну програму відпочинку та оздоровлення дітей (2003 – 2008 рр.); Державну програму подолання дитячої безпритульності і безоглядності (2006 – 2010 рр.) та ін.



Законом України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" встановлені такі види гарантованої державою матеріальної допомоги сім'ям з дітьми:

- 1) допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 2) допомога при народженні дитини;
- 3) допомога при усиновленні дитини;
- 4) допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 5) допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування;
- 6) допомога на дітей самотніми матерями [1].

Розглянувши дане питання можна зробити такі висновки, що проблема поєднання жінками материнства і професійної діяльності не втрачає своєї актуальності. Залежно від конкретних обставин сім'ї, та чи інша форма зайнятості спроможна послабити конфлікт між зайнятістю жінок на ринку праці та вихованням дітей. Найбільш прийнятною для жінок із дітьми є гнучкий графік роботи. Однак навіть на тих підприємствах, де запровадження такої форми зайнятості не чинить перепон виробничому процесу, роботодавці часто відмовляють жінкам на їхні прохання щодо встановлення гнучкого графіку роботи. Розвиток і розповсюдження інформаційних технологій підняли значущість дистанційної зайнятості на вищій щабель, але повільний розвиток інформаційного суспільства в Україні, невідпрацьований механізм нормативно-правових положень дистанційної зайнятості та обмежене коло робіт, на яких вона може бути запроваджена, перешкоджають її широкому використанню в країні.

Слід зазначити, що потребує вдосконалення ринок соціальних послуг по догляду за дітьми, їх вихованню і навчанню, зокрема, модернізація системи дошкільних закладів, поліпшення умов їх діяльності, підвищення якості і різноманітності послуг, їх грошової і територіальної доступності. Особливої уваги вимагає режим роботи дитячих садків, де практично не враховуються різноманітні графіки роботи батьків (наприклад, позмінна робота). Також задля поліпшення поєднання роботи з доглядом за дитиною можна впровадити створення дитячих садків при підприємствах.

Отже, запровадження гнучкого графіку праці, дистанційної роботи, поліпшення умов діяльності дошкільних закладів, створення дитячих садків при підприємствах допоможе гармонізувати зайнятість працівників з сімейними зобов'язаннями, що не буде перешкоджати можливостям отримання освіти і кар'єрного зростання для жінок, не обмежуючи їх традиційною сімейною роллю.

*Наук. керівн. Писаревська Г. І.*

**Література:** 1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 212 с. 2. Дадаєва Т. М. Кто выносит мусор или парадоксы гендерного разделения труда / Т. М. Дадаєва // Социологические исследования. – 2005. – № 6. – С. 120–126. 3. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с. 4. Трегубенко И. А. Субъективная картина жизненного пути у женщин с различным семейным статусом / И. А. Трегубенко // Современные проблемы психологи семьи: феномены, методы, концепции. – 2010. – № 4. – 86 с. 5. Фридан Б. Загадка женственности / Б. Фридан ; пер. с англ. – М. : Прогресс ; Литера, 1993. – 496 с.

---

**Минько К. О.**

УДК 331.4:330.59

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ**

*Анотація. Розглянуто компоненти та показники якості трудового життя працівників, проаналізовано його сучасний стан в Україні та запропоновано можливі шляхи підвищення та покращення якості трудового життя.*

*Аннотация. Рассмотрены компоненты и показатели качества трудовой жизни работников, проанализировано его современное состояние в Украине и предложены возможные пути повышения и улучшения качества трудовой жизни.*

---

© Минько К. О., 2014