

УДК 331.5.024.54:314.96

Н.В. Коленда, к.е.н.

О.В. Саць

Луцький національний технічний університет

## **ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Висвітлено основні проблеми забезпечення гендерної рівності на ринку праці. На основі проведеного дослідження здійснено групування виявлених гендерних проблем. Розглянуто чинники впливу на формування гендерних проблем зайнятості українського суспільства.

**Ключові слова:** гендер, гендерний стереотип, сексизм, гендерна рівність, маскулінізація, фемінізація.

N. Kolenda, O.Sats

## **THE PROBLEMS OF PROVIDING THE GENDER EQUALITY AT THE MARKET OF LABOUR OF UKRAINE**

The basic problems of providing the gender equality at the market of labour are reflected. On the basis of the conducted research, grouping of found out gender problems is carried out. The factors of influence on forming of gender problems of employment of Ukrainian society are considered.

**Keywords:** gender, gender stereotype, seksizm, gender equality, masculinization, feminizaciya.

Н.В. Коленда, О.В. Саць

## **ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ**

Отражены основные проблемы обеспечения гендерного равенства на рынке труда. На основе проведенного исследования осуществлено группирование обнаруженных гендерных проблем. Рассмотрены факторы влияния на формирование гендерных проблем занятости украинского общества.

**Ключевые слова:** гендер, гендерный стереотип, сексизм, гендерное равенство, маскулинизация, феминизация.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сьогодні в**

умовах інтеграції українського суспільства у світове співтовариство особливої актуальності набуває питання дотримання принципів паритетної демократії, як показника цивілізованості держави, і, зокрема, принципу гендерної рівності, який передбачає рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життєдіяльності, в тому числі й у сфері соціально-трудоких відносин. Проте правове закріплення гендерної рівності не завжди знаходить своє відображення на практиці. Формально конституційні принципи демократизму відкривають широкі перспективи для утвердження політики рівних можливостей жінок та чоловіків, а в реальності спостерігається помітний гендерний дисбаланс.

Гендерна нерівність простежується в усіх сферах життєдіяльності наших громадян, але найяскравіше її можна прослідкувати у сфері зайнятості, де спостерігається дисбаланс у доступі до гідної праці та економічних ресурсів. І це при тому, що українське законодавство декларує рівність прав та можливостей для всіх суб'єктів ринку праці незалежно від статі. Зі сказаного можна констатувати, що гендерна ситуація на ринку праці України є досить складною та потребує негайного вирішення.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковане вирішення проблеми.** Аналіз праць вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема О. Власової, Н. Власенко, Г. Герасименко, К. Грищенко, О. Грішньої, І. Даниленко, О. Дашковської, Т. Злобіна, О. Кісь, Л. Кобелянської, Л. Літвін, Л. Лобанової, Л. Магдюк, Л. Малес, Т. Марценюк, Т. Мельник, О. Микитко, Т. Пархоменко, О. Плахотнік, К. Попова, Н. Сидоренко, М. Скорика, А. Шарко, О. Ярош та ін., показав, що на сьогодні є ряд наукових підходів до вирішення проблеми забезпечення гендерної рівності у суспільстві. Проте залишається не сформованим комплексний підхід до вирішення гендерних проблем, мало уваги приділяється гендерним диспропорціям на ринку праці.

**Цілі статті.** Тому метою цього дослідження є визначення основних проблем забезпечення гендерної рівності на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Проведені дослідження дозволили виявити ряд проблем, які можна

згрупувати за окремими напрямками та сферами виникнення. Проте, перш ніж перейти до їх характеристики, варто зазначити, що існують ще ряд проблем (гендерні проблеми жінок та чоловіків), які прямого впливу на становище статей на ринку праці не здійснюють, адже виникають вони поза сферою трудових відносин і не завжди справляють на неї свій негативний вплив, тому на їх детальній характеристиці не будемо зупинятися в цьому науковому дослідженні. Але варто пам'ятати, що окремі із них, як наприклад, зростання жіночих захворювань, торгівля людьми тощо, хоча і не є проблемами пов'язаними із сферою соціально-трудова відносин, але мають вплив на формування трудового потенціалу країни, а також породжують дисбаланс представництва статей на ринку праці.



Рис. 1. Основні проблеми забезпечення гендерної рівності на ринку праці

### Гендерні проблеми жінок на ринку праці:

- гендерна диференціація сфер зайнятості (існують суто «жіночі» та суто «чоловічі» сфери зайнятості), яка обумовлює «неприйнятність» тієї чи іншої статті у «не свою сферу зайнятості» навіть за наявності вільних робочих місць та відповідної кваліфікації потенційних працівників. Зокрема, на сьогодні найбільше потерпають галузі прикладання праці, які традиційно були місцем застосування жіночої праці: легка, харчова, медична тощо. Відповідно, саме за рахунок скорочення попиту на робочу силу в цих галузях скоротився загальний рівень працевлаштування жінок;

- представництво жінок у КМУ зведено до нуля, у ВРУ лише 8 %, а на найвищих посадах в державній службі та органах місцевого самоврядування їх представництво мінімізовано;

- серед усіх працюючих з вищою освітою жінки складають 56 %, та не зважаючи на це їхнє кар'єрне і професійне просування обмежене, так само як і участь у прийнятті державних політичних рішень (т. зв. ефект «скляної стелі» та «труби, що протікає») [1];

- жінок більше, ніж чоловіків працює неповний робочий день або за іншими схемами неповної зайнятості;

- жінка працює фактично на 4-6 годин більше від чоловіка: праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна і не оцінюється;

- жінки отримують близько 75 % заробітної платні чоловіків; праця чоловіків цінується вище праці жінок: за одну відпрацьовану годину чоловік отримує на 25 % більше, ніж жінка;

- жіноче безробіття, хоча і менше ніж чоловіче, але триваліше;

- жінки володіють лише 5 % усіх ресурсів в Україні;

- жінки становлять 38 % усіх підприємців, що займаються індивідуальною діяльністю, очолюють 26 % малих підприємств, 15 % – середніх, 12 % – великих; в промисловості бізнесом керують лише 2 % жінок;

- жінки переважають серед безробітних, що мають вищу освіту (70 %) і складають 80 % усіх безробітних – випускників вищих навчальних закладів;

- незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні й оплачувані;

- дискримінація при прийомі на роботу, при просуванні по кар'єрних сходах та ін.

До гендерних проблем чоловіків на ринку праці можна віднести такі:

- сфери зайнятості обмежені (існують суто «чоловічі» професії);

- маскулінізація безробіття, тобто вища частка безробітних чоловіків у нашій країні, аніж жінок;

- відсутність окремих гарантій у трудовому законодавстві України для чоловіків, адже в основі нормативно-правових актів, які регулюють відносини на ринку праці, як ми уже зазначали, традиційно лежить «охоронна» концепція щодо жінки та ін.

Отже, вищеперераховані блоки гендерних проблем є тими проблемами, які наявні на ринку праці і поза ним та, зрозуміло, потребують вирішення. Проте вагомішими є наступні групи проблем, оскільки їх подолання потягне за собою розв'язання перших. Адже, якщо в суспільстві вдасться подолати гендерні стереотипи щодо місця та ролі жінки на ринку праці; сексистські гасла в сторону тої чи іншої статі; буде приведене законодавство у відповідність до принципу гендерної рівності та сформується ланка дієвих інститутів, то гендерні проблеми на ринку праці відпадуть самі по собі.

Розглядаючи стереотипне бачення місця та ролі жінки і чоловіка на ринку праці варто почати з того, що загалом усім відомо, що суспільство складається з двох категорій людей – чоловіків і жінок, а також те, що в культурі суспільства є сукупність ідей, ставлень, норм, моделей поведінки, традицій, які передаються від покоління до покоління, ціннісних уявлень про те, якими повинні бути чоловіки та жінки, які соціальні статуси посідати, які соціальні ролі відігравати тощо. Гендерні уявлення та стереотипи, поширені серед українських громадян, вже стали предметом аналізу й інтерпретації вітчизняних фахівців [2].

У суспільній свідомості гендерні стереотипи функціонують у вигляді стандартизованих уявлень про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають поняттям «чоловіче» і «жіноче».

Перша група стереотипів базується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок. Згідно з цими стереотипами чоловіки та жінки є протилежностями.

Чоловікам приписується активне, творче начало, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність. Жіноче ж начало – природно-репродуктивне і тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною.

В основу виокремлення другої групи стереотипів покладені соціальні начала. Дана група стереотипів закріплює суспільні ролі чоловіків і жінок. Для жінки головними є ролі сімейні (жінка, мати, домогосподарка), а для чоловіка – ролі професійні.

До третьої групи гендерних стереотипів вчені відносять стандартизовані уявлення, які пов'язані з відмінностями у змісті праці – жіночої та чоловічої. Місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка – у сфері інструментальної праці, тобто творчої та керівної.

Найстійкіші гендерні стереотипи формуються у свідомості кожного з нас ще з раннього дитинства. Адже дитина потрапляє у світ, де існують забобони та упередження (стереотипи), про те, якою повинна бути «справжня дівчинка», а яким – «справжній хлопчик», тобто в наші голови вкладають притаманні для тої чи іншої статі «маскулінні» та «фемінні» риси, таким чином наша гендерна самоідентифікація залежить від батьків, друзів, вихователів в дитсадочку, вчителів у школі.

Саме сім'я є тим мікросуспільством, на прикладі якого ми бачимо, як розподіляються ролі чоловіка та жінки. Проте сьогодні, окрім батьків на становлення особистості значний вплив справляють і освітні установи. Адже навчаючись у школі, університеті, ми постійно спілкуємось з вчителями, викладачами, однолітками-школярами та студентами, і якщо усі ті люди, які нас оточують є заангажованими стереотипним баченням щодо місця жінок та чоловіків у сфері зайнятості, то і ми переймаємо у них ці гендерні установки.

Окрім, того чи не найвагомішими чинниками формування нашого ставлення до соціальної ролі тої чи іншої статі являються ЗМІ. Як відомо, ЗМІ є одним із основних агентів соціалізації. У сучасному суспільстві неможливо уникнути впливу мас-медіа. Фільми, телебачення, газети, журнали не лише інформують суспільство про події, а й здійснюють соціалізацію – презентують цілий комплекс моделей поведінки у різних життєвих сферах –

спілкування, кар'єра, взаємини в родині та на роботі.

З огляду на значення засобів масової інформації в сучасному суспільстві можна говорити, що саме вони мають відігравати вагомую роль у формуванні гендерної свідомості, у визначенні шляхів подолання гендерної асиметрії й створенні гармонійного суспільства. Успішність цього визначатиметься тим, наскільки професійно журналісти, рекламисти, керівники засобів масової комунікації, дотримуючись етики й об'єктивності відображення дійсності, демонструватимуть гендерні цінності й пріоритети, розпізнаватимуть гендерні проблеми, шукатимуть шляхи подолання їх. За умови демократичних перетворень українського суспільства ЗМІ стають невід'ємним елементом формування гендерної рівності.

Проте, за даними експертного опитування, пропаганда гендерної рівності в сучасному українському медіа-просторі фактично відсутня. На сьогоднішній день існує порушення гендерної збалансованості у програмах сучасного телебачення. Зокрема, найчастіше вона виявляється у присутності висловлювань, образливих для обох статей. Так, коли брати до уваги дані проведеного дослідження ПРООН у 2010 р. щодо кількісної появи жінок та чоловіків, наприклад, у вечірніх блоках інформаційних випусків чотирьох загальнонаціональних каналів – УТ-1, «1+1», Інтер, ICTV, то картина має такий вигляд: у випуски теленовин жінки потрапляють у 7,6 раза менше, ніж чоловіки. При цьому новини державного телеканалу УТ-1 майже на 94 % представлені іменами чоловіків, а кількість згадувань жінок в інформаційних програмах цього телеканалу натомість становить близько 6 %, тобто останні згадуються у 15,5 раза рідше, ніж чоловіки [3, с. 23-25].

Особливу увагу слід звернути на рекламу, що транслюється по телебаченню. Згідно з думкою М. Фуко, інформація про товари і послуги становить «первинний дискурс» реклами, а уявлення про суспільство та взаємини в ньому – «вторинний дискурс». Саме у вторинному дискурсі містяться коди, невидимі ієрархії, що мають засадниче значення. У первинному дискурсі може йтися, наприклад, про те, наскільки чисто пере порошок, як чудово працює нова кухонна техніка, який незабутній запах у парфумів тощо. А вторинний дискурс інформує про те, хто має прати

порошком, готувати їжу, хто має приймати рішення за допомогою комп'ютера та кому треба поводитися сексуально, щоб досягти успіху в житті [4, с. 36].

Отже, сучасні рекламні ролики активно експлуатують та послідовно закріплюють за чоловіками характеристики домінування, лідерства, активності, публічності, раціональності, а за жінками – характеристики підпорядкування, залежності, пасивності, приватності, емоційності та об'єкта сексуальних бажань.

Ще одна дискримінаційна практика у рекламі – це фейсизація, яка полягає у суттєво відмінних способах зображення чоловіків і жінок: у першому випадку акцент робиться на голові та обличчі; у другому – на тілі та його частинах. Це відображає стереотип про те, що для чоловіка важливим є інтелект, а для жінки – тілесна краса.

Здавалося б, яким чином реклама може впливати на ринок праці, та все ж, якщо щоденно показувати, що місце жінки на кухні, а чоловік – це є «гаманець» для своєї обраниці, то частково у жінок та чоловіків формуються уявлення про роль у суспільстві і про те, що треба якимось чином відповідати тим бажаним, показуваним по телебаченню речам. Слід зазначити, що рекламні ролики, де жінка-берегиня домашнього вогнища пере, прибирає, готує їжу або зображується еталоном краси, а чоловік-мачо сидить за кермом дорогого авто, окрім того, що закріплюють гендерні стереотипи, ще і негативно впливають як на слабку так і на сильну половину людства, адже не завжди і перші, і другі відповідають стереотипним образам, які нав'язуються у ЗМІ, що в результаті може приводити до депресії, внутріособистісних конфліктів тощо. Тому недооцінювати роль ЗМІ у формуванні та викоріненні гендерних стереотипів не варто.

Зрозуміло, що стереотипи дуже живучі, але вони безсилі проти освічених, толерантних і демократично налаштованих людей.

Поряд із гендерними стереотипами, які є перепонами на шляху до гендерної рівності на ринку праці варто виділити таку проблему як сексизм.

За визначенням Т. Мельник та Л. Кобелянської «сексизм – 1) позиція упередженості або дії, спрямована на приниження,



зневажливе ставлення, виключення, недооцінку, дискримінацію прав, статусу, а також прагнення до стереотипізації людей за ознакою належності індивіда до певної статі; 2) ідеологія, яка виправдовує чоловічу вищість і панування в сім'ї та суспільстві» [5, с. 202].

Отже, сексизм – це високомірне, зверхнє, зневажливе ставлення представників однієї статі до іншої, яке ґрунтується на удаваному уявленні про перевагу моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних і інших якостей у однієї статі по відношенню до іншої. Ідеї сексизму вважаються близькими до расизму, шовінізму та фашизму.

Прикладом сексизму є (дискримінація за ознакою статі) та ейджизмом (дискримінація за віком) переповнені оголошення про працевлаштування. В них незаконно містяться вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника.

Ще одним прикладом сексизму може бути вислів Президента України Віктора Януковича, який розповідаючи на економічному форумі в Давосі у січні 2011 р. про промокампанію України до чемпіонату Європи з футболу в 2012 р., назвав принадами країни квітучі каштани і жінок. Соціолог і дослідник гендерних питань Т. Марценюк, коментуючи такий вислів Президента, зазначила, що таким чином він зводить функції українських жінок до краси, природи, а, отже, ототожнює жінок з речами, що є сексизмом. Українські жінки, відзначає Т. Марценюк, досить освічені, активно залучені до ринку праці та розбудови держави, тому, наголос слід робити на цьому, а не на зовнішності і біологічних ознаках [6].

Ще одним проявом сексизму у владі є виступ 19 березня 2010 р. Прем'єр-міністра України Миколи Азарова, який заявив, що «не жіноча це справа – проводити реформи в Україні».

Отже, ці вислови найвищих владних осіб країни підтверджують той факт, що гендерна проблематика як частина гуманітарної та соціальної політики, а також в контексті дотримання прав людини ніколи не була пріоритетною для української влади. Її можна навіть ідентифікувати як маргінальний

напрямок. Окрім того, якщо подібні слова дозволяє собі Президент та Прем'єр-міністр України, то що говорити про пересічних чиновників та простих українських громадян. Бачачи, що за такі слова перші особи країни не несуть відповідальності, усі інші розуміють бездіяльність українських гендерних інституцій та законодавства у сфері відносин між статями.

Отже, ще однією проблемою, яка заважає утверджувати рівність слабкої та сильної половини людства на ринку праці України, є недієздатність гендерних інституцій, що проявляється у:

- невизнанні гендерних пріоритетів на рівні Президента України, КМУ, місцевої влади тощо;

- нестабільності діяльності виконавчої гілки влади.

Ключовим фактором неефективності гендерних інститутів України є дуже низький рівень довіри до влади. Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду та, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності в ухваленні рішень. Останні роки в Україні були роками політичної нестабільності, глибокої парламентської кризи та перманентних виборчих кампаній, що фактично призвело до паралічу виконавчої та законодавчої влади. Це мало негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження гендерної рівності.

Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади ускладнює безперервне реформування управлінських структур, зокрема тієї, що відповідає за гендерні відносини в суспільстві (зміна профільного міністерства, комітетів та підкомітетів, які покликані утверджувати гендерну рівність тощо). Це свідчить про недостатню окресленість предмета управлінської діяльності, невизначеність масштабів об'єкта і суб'єкта впливу та неконкретність результатів, яких очікують від управлінського регулювання гендерної рівності;

- слабкому кадровому забезпеченні, адже, зазвичай, держслужбовці підрозділів з гендерних питань, люди, на яких покладено обов'язки радників посадових осіб чи керівників підприємств, показують низький рівень гендерної культури та відсутність знань у цій сфері, що робить малоперспективними

успіхи України у сфері захисту прав жінок та чоловіків та досягнення гендерної рівності (на практиці спостерігається незначна чисельність обізнаних з гендерною проблематикою працівників, брак спеціальних знань, високий рівень плинності кадрів). На рівні районів та міст спеціаліст, на якого покладено питання впровадження гендерної політики, дуже часто відповідає за цілу низку інших питань, що не сприяє ефективній роботі;

- у слабкому розумінні необхідності втілення гендерних підходів з боку державних службовців усіх рівнів, брак гендерної свідомості;

- недосконалості взаємодії структур з гендерних питань, адже, по-перше, відсутня потужна організаційна структура (наявність сектору гендерної політики в рамках відповідального міністерства є недостатньою умовою для впровадження послідовної та якісної державної політики), а, по-друге, незрозуміла вертикаль інституційних органів (зокрема, як приклад, непомітною є роль Мін'юсту – органу, що проводить гендерно-правову експертизу, відповідає за адаптацію законодавства України до законодавства ЄС і координує діяльність органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій щодо правової освіти населення);

- низькому рівні внутрішньовідомчої і міжвідомчої координації, що не сприяє ефективному впровадженню гендерної рівності в діяльність органів виконавчої влади;

- незадовільному ресурсному забезпеченні: заходи з реалізації гендерної політики слабо підкріплено державним та місцевими бюджетами. Оскільки національні пріоритети з гендерної рівності не відображено в державному бюджеті, немає фінансових ресурсів для їх реалізації у повному обсязі.;

- слабкості інституту омбудсмена. Незважаючи на статтю 24 Закону України «Про звернення громадян», що встановлює відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про звернення громадян та передбачає цивільну, адміністративну або кримінальну відповідальність, контроль за дотриманням законодавства про звернення громадян здійснюється за принципом «самоконтролю», тобто механізму контролю за порушенням законодавства про звернення громадян фактично немає [7]. Також цікавим є і той факт, що Уповноважений ВРУ з прав людини

порушує Закони України «Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини» та «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок». Він не виконує норми статті 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що встановлює висвітлювати питання дотримання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у щорічній доповіді, а також норми статті 18 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» щодо обов'язку готувати та подавати на розгляд ВРУ щорічні доповіді, а також спеціальні доповіді відповідно до цієї статті [8]. Так, за 13 років здійснення своїх повноважень Уповноважений Верховної Ради підготував лише три щорічні доповіді, які було представлено у Верховній Раді у 2000, 2002 та 2005 роках. Ось уже протягом 2006–2011 рр. Уповноважений не представив жодної щорічної доповіді та ін.

Ще одним блоком проблем у забезпеченні гендерної рівності у сфері прикладання праці і чи не найважливішим є слабка система правозастосування законодавства України, яке гарантує рівність жінок та чоловіків на ринку праці.

Розрив між де-юре і де-факто просування гендерної рівності в Україні обумовлений тим, що:

- правова система, що забезпечує гендерну рівність, має недостатні економічні підстави, а механізми контролю та моніторингу дотримання законодавства в сфері гендерної рівності є недосконалими;

- брак відповідальності за невиконання нормативних актів. Україна має слабку систему правозастосування (необов'язковість або селективність виконання законодавства);

- недосконалість окремих норм чинного законодавства. Зокрема, у 2011 році була накладена заборона на прийняття до вищих навчальних закладів МВС України громадян жіночої статі, а також низки інших груп громадян, що суперечить Конституції України, Законам України «Про міліцію», «Про освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншим, крім того, і міжнародним документам у галузі прав людини, ратифікованим Україною у встановленому законом порядку;

- проблеми законодавчого забезпечення, які пов'язані з відсутністю певних норм. Так, наприклад, ст. 22 КЗпПУ дає право громадянам порушувати позови проти необґрунтованої відмови у

прийнятті на роботу [9, с. 14], однак підстав для позову при незаконній відмові у призначенні жінки чи чоловіка на вищу посаду залежно від статевої приналежності немає. Включення таких положень до українського законодавства дасть змогу суттєво знизити рівень дискримінації жінок та чоловіків, у разі призначення на вищі посади, оскільки у працівників-жінок та чоловіків з'явиться правовий механізм здійснення своїх прав на кар'єрне просування [10, с. 82].

Відсутні законодавчо закріплені квоти для жінок у державних органах влади.

Немає в Україні умов та гарантій, які б давали змогу захищати права жінкам та чоловікам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною у разі порушення їх трудових прав. Наприклад, жінка, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, зазвичай не може залишити з ким-небудь дитину, а судовий розгляд може потребувати багато часу. Рішенням цієї проблеми могло б стати представлення інтересів жінки у суді адвокатом чи іншим представником. Проте, як відомо, далеко не кожна жінка може дозволити собі найняти фахівця, що вкрай ускладнює для багатьох жінок здійснення своїх трудових прав. У цьому контексті важливим доповненням до українського законодавства могла б стати норма щодо надання жінкам із дітьми віком до трьох років права на безкоштовне юридичне представлення інтересів в суді кваліфікованим фахівцем. Це сприяло б реальній рівності трудових прав чоловіків і жінок за сучасних ринкових умов [11, с. 30].

- брак затвердженої загальнодержавної концепції гендерного розвитку та державної гендерної стратегії тощо.

**Висновки.** Отже, виявлення та аналіз основних проблем, які стоять на шляху досягнення гендерної рівності у сфері зайнятості, дозволять в подальшому окреслити основні шляхи подолання існуючого дисбалансу на ринку праці. Це дозволить збудувати демократичне, гендерно-освічене суспільство.

1. Лавриненко Н. В. Гендерні стереотипи масової свідомості // Українське суспільство: моніторинг – 2009 р. Інформаційно-аналітичні матеріали / За ред. В.М. Ворони, А.О. Ручки. – К.: І-нт соціології НАН України, 2009. – 168 с.

2. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / За ред. Ю. І. Саєнко / Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України. – К.: ТОВ «Компанія ВАПТЕ», 2010. – 144 с.

3. Гендерні ресурси українських мас-медіа: ціна та якість // Збірник ПРООН. – К.: Логос, 2010. – 43 с.

4. Грошев И.В. Рекламные технологии гендера // Общественные науки и современность. – 2009. – № 4. – С.34-38.

5. Мельник Т., Кобелянська Л. 50/50: Сучасне гендерне мислення: Словник. – К.: К.І.С., 2005. – 280 с.

6. Президента України обвиняють в сексизмі / Информационное агенство Униан (Электронный ресурс). – 31 января. – 2011. – Режим доступа: <http://www.unian.net/rus/news/news-418718.html>.

7. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР (Електронний ресурс). – Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=393%2F96-%E2%F0>.

8. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР (Електронний ресурс). – Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=776%2F97-%E2%F0>.

9. Кодекс законів про працю України. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2007. – 136 с.

10. Плахотіна Н.А. Правове забезпечення реалізації гендерної політики в трудових процесуальних відносинах // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2007. – №10. – С.80-85.

11. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Гульбаршин Чепурко; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ: МБП, 2010. – 50 с.