

УДК 331.53

Стрижеус Л.В., к.е.н., доцент

Багнюк О.В.

Луцький національний технічний університет

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

У даній статті проаналізована проблема гендерної нерівності. Ця проблема є актуальною у сучасному суспільстві, де жінка першою витісняється на ринку праці, а роботодавець надає перевагу, як правило, представникам чоловічої статі.

Ключові слова: гендер, гендерна нерівність, соціальний статус, соціальна активність.

Stryzehus L., Bahnyuk O.

THE PROBLEM OF GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET

This article analyzes the problem of gender inequality in the labor market. This problem is relevant in today's society where a woman wants to realize himself.

Key words: gender, gender inequality, social status, social activity.

Стрижеус Л.В., Багнюк О.В.

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА

В данной статье проанализирована проблема гендерного неравенства. Эта проблема является актуальной в современном обществе, где женщина первой вытесняется на рынке труда, а работодатель предпочитает, как правило, представителей мужского пола.

Ключевые слова: гендер, гендерное неравенство, социальный статус, социальная активность.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливим науковими та практичними завданнями. Сьогодні все частіше постає питання про рівність між чоловіком та жінкою в управлінні.

Практика проведення економічних реформ показала, що жіноча частина трудових ресурсів першою витісняється на ринку праці. У результаті посилюється прихована та явна дискримінація

жінок, гендерна сегментація ринку праці, знецінення її освітнього і кваліфікаційного потенціалу.

Суть проблеми полягає у протиріччі між законодавчим закріпленням принципів гендерної рівності і реальними соціальними процесами. Найбільше це проявляється тоді коли, як правило, існує вибір при прийнятті на роботу між чоловіком та жінкою. В переважній більшості випадків роботодавець надає перевагу чоловікам.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми. Аналіз соціального статусу жінок у різних сферах життєдіяльності українського суспільства представлений дослідження багатьох вчених. Проблеми гендерної нерівності розглядаються такими авторами, як О. Балакірева, В. Довженко, І. Демченко, Т. Журженко, О. Забужко, О. Іващенко, К. Карпенко, А. Лантух, В. Лапшина, Є. Лібанова, О. Луценко, О. Макарова, І. Мироненко, С. Оксамитна, В. Онікієнко, С. Павличко, О. Піщуліна, М. Рубчак, Л. Смоляр, В. Суковата, В. Фесенко, Ю. Якубова, О. Яременко та інші.

Поряд з розмаїтістю та численністю опублікованих праць з гендерної проблематики, зокрема в українському суспільстві, спостерігається відсутність комплексного бачення даної проблеми. Тому вважаємо за необхідне приділити більше уваги соціальному статусу жінки та врахувати суб’єктивні аспекти соціального потенціалу жінок, для економіки.

Цілі статті. Обґрунтувати теоретичні засади подолання гендерної нерівності, запропонувати напрями покращення статусу жінки на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним науковим обґрунтуванням наукових результатів. 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. Гендерна нерівність у галузі праці починає все більше проявлятися саме зараз, коли жінка намагається стати рівноправною учасницею ринку праці. Для жінок нове соціально-економічне середовище, налаштованість громадської думки, індивідуальний психологічний стан широкого загалу менш сприятливі, ніж для чоловіків [3].

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є гендерна професійна сегрегація.

Під гендерною професійною сегрегацією розуміється тенденція працевлаштування жінок за строго визначеними професіями, галузями зайнятості і посадовими категоріями.

Її негативним проявом 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 [4].

Роботодавці, а особливо власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасове звільнення у зв'язку із вагітністю або з хворобою дитини, право жінки на скорочений робочий день тощо. Це означає відмову від використання праці жінок на тих робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою.

Гендерна професійна сегрегація посилюється ще й тим, що збільшення обсягу "материнських" соціальних пільг і гарантій для жінок зачіпає економічні інтереси роботодавців. Тому виникає парадоксальна ситуація, коли посилення соціальної захищеності жінки як матері зводить нанівець гарантії її прав як працівника. Жіноча робоча сила, що одержала високий соціальний захист із погляду охорони материнства, виявилася витіснено у галузь нерегламентованої і напівофіційної зайнятості [1].

Існує ряд проблем пов'язаних з дискримінацією в оплаті праці. Причини нерівності у доходах між жінками та чоловіками є результатом: різниці у кількості відпрацьованих робочих годин, рівнях освіти, кваліфікації та досвіді роботи; вертикальної професійної сегрегації, яку часто називають «скляною стелею» через її невидимість; гендерно обумовлених відмінностей та вибору, що його жінки та чоловіки роблять стосовно умов праці й обсягу часу та енергії, присвяченого кар'єрі (враховуючи тенденцію жінок вільно обирати низькооплачувану роботу, тому

що жінки віддають перевагу менш небезпечній або гнучкішій роботі); надбавок за шкідливі умови та небезпечні види робіт, за які беруться, в основному, чоловіки; прямої гендерної дискримінації [6].

Існують емпіричні докази сегментації українського ринку праці на формальну та неформальну зайнятість, а також дискримінації щодо жінок, яка частково пояснює існуючий гендерний розрив в оплаті праці. Проте, ця дискримінація здійснюється не шляхом сегрегації жінок у неформальний сектор, а через різницю у винагороді за різні завдання у формальному секторі, різні можливості кар'єрного зростання та виключення жінок із сфери краще оплачуваних робіт у верхній частині професійної ієрархії.

Невигідне становище жінок стосується не тільки оплати праці та зайнятості (неповної зайнятості, нестабільності та ненадійності роботи), а й інших аспектів життя. До таких проблем, які пов'язані з несправедливим ставленням до жінок на ринку праці слід віднести:

- недостатнє представництво жінок на керівних посадах у державному секторі, зокрема на рівні депутатів Верховної Ради, міністрів і в органах місцевого самоврядування;
- недостатнє представництво жінок у приватному секторі;
- нерівний розподіл оплачуваної та неоплачуваної домашньої роботи, і, як результат цього, асиметрія у балансі між роботою та сімейним життям. Брак робочих місць з гнучким графіком роботи та зручними формами зайнятості для осіб з сімейними обов'язками через перевагу, яку роботодавці віддають регулярній роботі на умовах повної зайнятості, примушує багатьох жінок, які мають обов'язки по догляду за дітьми або іншими членами родини, звільнитися з роботи, працювати нижче своєї кваліфікації, переходити на нижче оплачувані (та, можливо, більш сумнівної якості) робочі місця на умовах неповного робочого часу у тих видах діяльності, де такі робочі місця існують, часто у неформальному секторі. Ця диспропорція у підході до оцінювання та визначення економічної продуктивності чоловіків і жінок впливає не тільки на поточний соціально-економічний статус останніх, а й також на їхній статус у майбутньому, спричинений розривами в пенсійному забезпеченні;

- гендерний розрив у пенсійному забезпеченні та якості життя. Жінки зазвичай переривають трудове життя через відпустки по догляду за дитиною, мають нижчу оплату праці та нижчий вік виходу на пенсію, ніж у чоловіків (55 проти 60 років). З іншого боку, їхня середня очікувана тривалість життя при народженні перевищує аналогічний показник для чоловіків більш ніж на 11 років. Як наслідок, жінки мають нижчий коефіцієнт заміщення доходів, йдучи на пенсію, ніж чоловіки. Негативні наслідки цієї нерівності включають нижчу якість життя жінок після виходу на пенсію та більш високий ризик потрапляння у пастку бідності;

- наслідки для здоров'я й демографічні наслідки, спричинені насильством в сім'ї, зокрема велика кількість травм, що призводять до втрати працездатності та смертельних випадків;

- соціально-економічні наслідки нерівності, які ще більше підсилюються ризикованою поведінкою чоловіків та гендерними стереотипами, які переважають у суспільстві [5].

Висновки. Дослідження ринку праці на предмет гендерних дискримінацій показали, що в Україні дана проблема потребує вирішення, проте вона не має яскраво вираженого дискримінаційного характеру. Це зумовлює потребу у проведенні гендерної політики, яка має бути спрямована на подолання нерівності професійної сегментації. З метою вирішення даної проблеми необхідно виходити із сучасних економічних і соціальних умов, а не використовувати „шаблони" зарубіжних країн, що практикується в Україні на даний час. Основними рекомендаціями для вирішення даної проблеми є наступні:

- політика стосовно жінок повинна бути більш всебічною і розглядати жінку не лише як матір і домогосподарку але й як самостійну особу, яка зможе самореалізуватися;

- доцільно включати до колективних договорів підприємств комунальної форми власності розділів з дотримання гендерної рівності, які б містили норми, спрямовані на захист жінок-працівниць, жінок-матерів, створення сприятливих умов праці та відпочинку для жінок;

- сприяти створенню жіночих рад у кожному трудовому колективі.

1. Україна. Закони. Конституція України: Із змінами, внесеними згідно із Законом № 2222-IV від 08.12.2004 р. – Київ, 2007.
2. Декларація про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок. – Київ, 1999.
3. Власенко Н.С. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків/ Н.С. Власенко, Л.Д. Виноградова, І.В. Калачова. – Київ, 2005.
4. Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками. Підручник з проведення тренінгів. – Winrock International: Київ, 2001
5. Права жінок. Міжнародні та національні правові документи. Організація жінок Молдови "Громадські ініціативи". – Кишинів, 2001.
6. Айвазовой С.Г. Женщина и власть. / С.Г. Айвазовой, Л.Т. Шинелевой. – Москва, 2000.
7. Мельник Т.М., Гендерна експертиза українського законодавства. Сутність, необхідність та методологічні основи. – Київ, 2001.