

Список використаних джерел

1. Волков С.М. Інституціоналізовані соціокультурні системи: регіональна специфіка та динаміка / С.М. Волков. – К. : Інститут культурології НАМ України, 2010. – 248 с.
2. Троєльнікова Л.О. Художньо-освітній процес як складова культурогенезу / Л.О. Троєльнікова // Культура і сучасність. – 2005. – Вип. 2. – С. 50–57.

3. Шульгіна В. Філософські засади розбудови національної музичної освіти в Україні / В. Шульгіна // Культурологічна думка: щорічник наук. пр. – К. : Інститут культурології Академії мистецтв України, 2010. – №2. – С. 120–127.

Стаття надійшла 15.09.2014

УДК 331.548 + 305

*А.В. Алексєєва*  
*Alieksieieva, A.V.*

## Гендерні аспекти політики зайнятості

### Gender Aspects of the Employment Policy

*У статті окреслено напрями впровадження гендерно чутливої політики у систему професійної орієнтації, проаналізовано сучасний стан та окреслено шляхи подальшого удосконалення надання профорієнтаційних послуг у контексті посилення гендерного партнерства в умовах сучасного ринку праці.*

*Ключові слова: гендерна політика, професійна орієнтація, вразливі категорії безробітних, гендерна дискримінація, гендерне партнерство.*

*The article outlines the areas of implementation of the gender-sensitive policy in the system of career guidance. The modern state of services in career guidance has been analysed, and ways of their further improving in the context of strengthening gender partnership in today's labour market.*

*Keywords: gender policy, career guidance, vulnerable groups of the unemployed, gender discrimination, gender partnership.*

**Постановка проблеми.** В умовах соціально-економічної перебудови сучасного українського суспільства відбувається стрімке зростання гендерної нерівності, проявом чого є нерівні можливості жінок і чоловіків щодо доступу до структур влади, сфери освіти та зайнятості, в отриманні доходу та володінні власністю.

Існуюча гендерна нерівність погіршує якість людського потенціалу, сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління, знижує ефективність стратегій розвитку та боротьби з бідністю, що, звичайно ж, певним чином впливає на структуру та динаміку зайнятості та рівень безробіття.

Водночас гендерна нерівність на вітчизняному ринку праці не є виключно економічним, а скоріше – соціально сконструйованим феноменом, в основі якого – соціальні стереотипи, засновані на уявленнях про існуюче становище чоловіків та жінок, норми їхньої поведінки, мотиви та потреби [6].

---

*Алексєєва Анна Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).*

*Alieksieieva, Anna Valeriivna, PhD (Psychol.), Senior Researcher, Research Laboratory of Career Guidance of the Unemployed Population, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).*

---

© Алексєєва А.В., 2014

© Alieksieieva, A.V., 2014

**Аналіз наукових досліджень з визначеної проблеми.** Питання гендерних досліджень проблем зайнятості та безробіття знайшли відображення у працях зарубіжних і вітчизняних науковців: В. Андерсона, Дж. Анкера, Т. Бека, Т. Веблена, Д. Вулфорда, К. Делфі, М. Кіммела, О. Грішнєвої, Л. Лібанової, О. Макарової, В. Сташенко, О. Піжук, Г. Мамонової та ін.

Але незважаючи на значну кількість досліджень з даної тематики, розробка цієї проблеми відрізняється недостатньою комплексністю запропонованих підходів, що призводить до відсутності чітких та дієвих алгоритмів подолання гендерної нерівності у сучасному українському суспільстві.

**Мета** даної статті – визначення напрямів реалізації гендерно чутливої політики у процесі надання послуг безробітному населенню.

**Виклад основного матеріалу.** Як уже було зазначено, гендерна нерівність багато в чому є соціально сконструйованим феноменом, існування якого залежить також від менталітету країни, який визначає відповідні стереотипи щодо життєвого призначення та сенсу життя чоловіка та жінки. Так, до країн, мешканці яких вважають, що чоловіки повинні мати привілеї щодо робочих місць, тобто до країн, які найбільшою мірою демонструють гендерну нерівність, належать Греція, Угорщина, Польща, Україна та Португалія (рис. 1). У цих країнах панує традиційний розподіл ролей, коли основним призначенням чоловіка є матеріальне забезпечення сім'ї, а головним обов'язком жінки виховання дітей та домогосподарство [4].

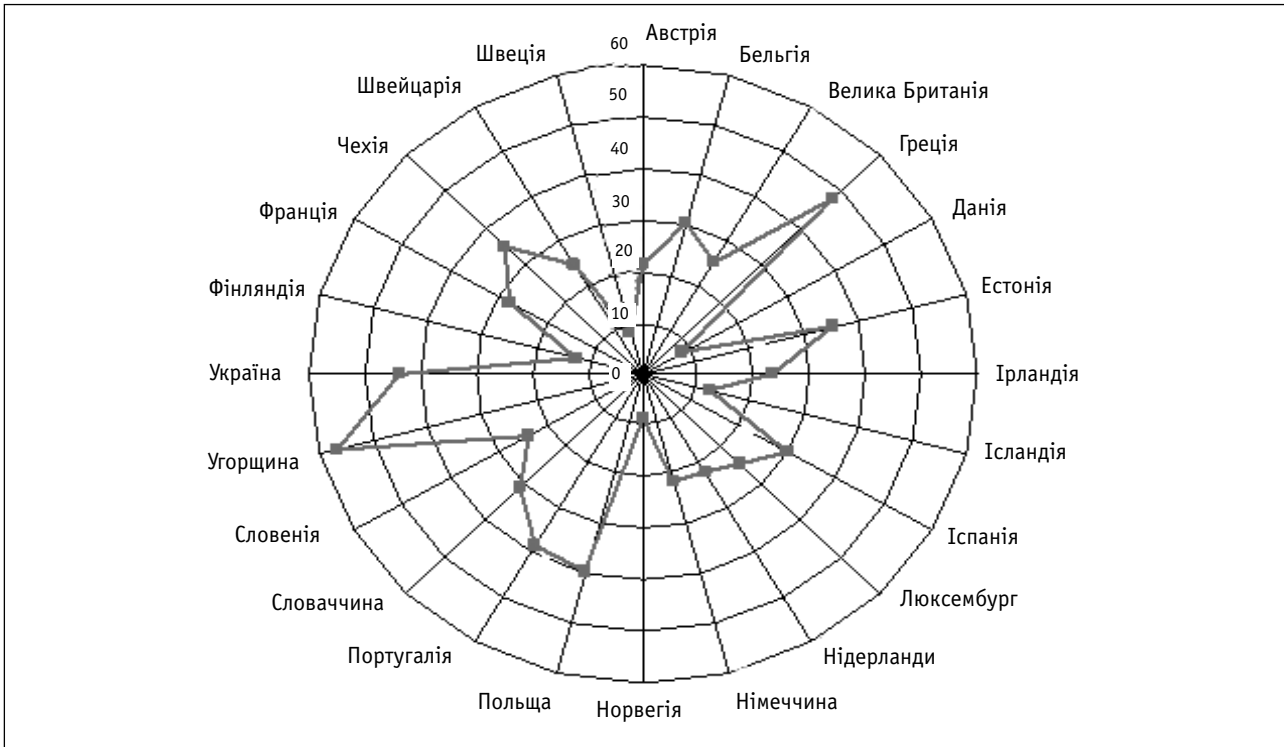


Рис. 1. Частка населення, яке вважає, що чоловіки повинні мати привілеї щодо робочих місць (вибрані країни Європи, 2005 р., %)

Отже, виходячи з гендерного розподілу ролей, можна віднести зазначені країни до феміноцентричних, тобто тих, для яких важливими є глибинні жіночі цінності, духовність, культурні традиції тощо.

На психологічному рівні ми можемо зазначити, що, наприклад, самоповага у грецької жінки насамперед визначається її жіночністю, тоді як у жінок Великої

Британії на рівень самоповаги істотний вплив мають також маскулінні риси (на рис. 1 ця країна посідає середню позицію).

Цікавим є також дослідження, що ілюструє суспільні стереотипи щодо ролі та місця жінок на сучасному ринку праці (рис. 2). Так, у Швеції, Фінляндії, Бельгії, Данії, Норвегії та Нідерландах суспільні стереотипи

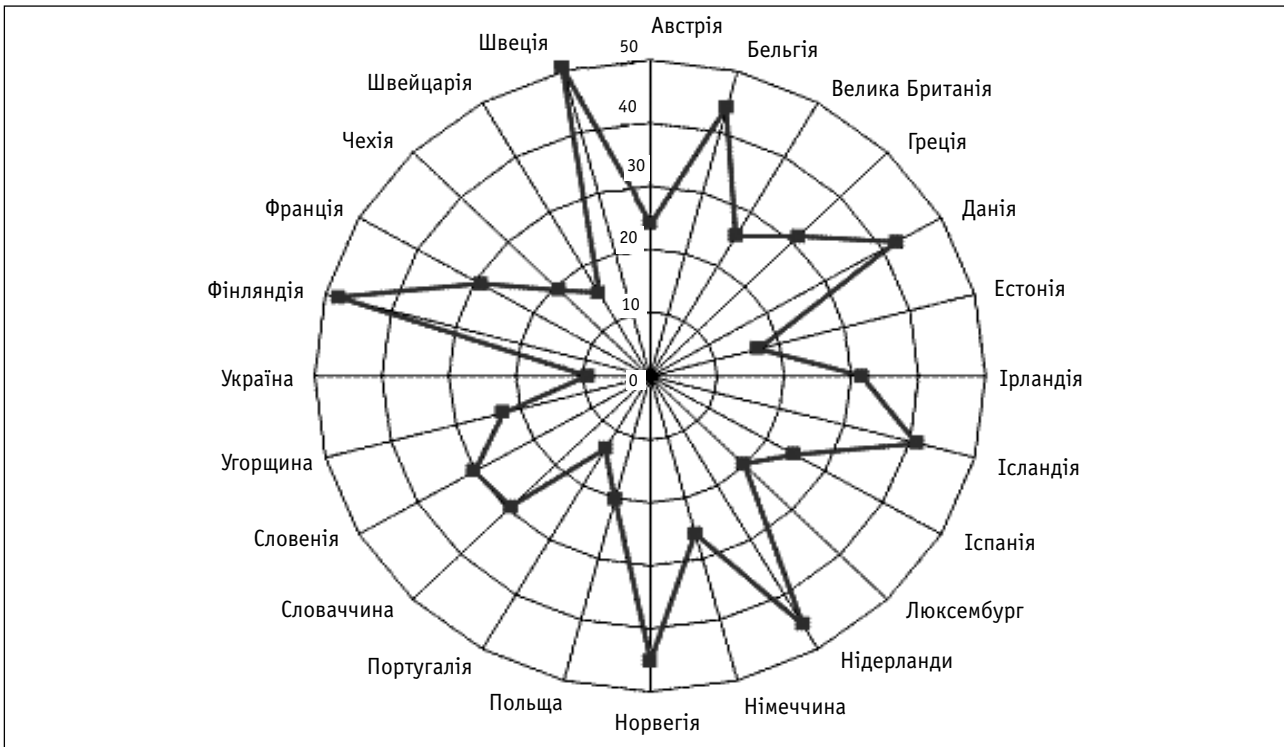
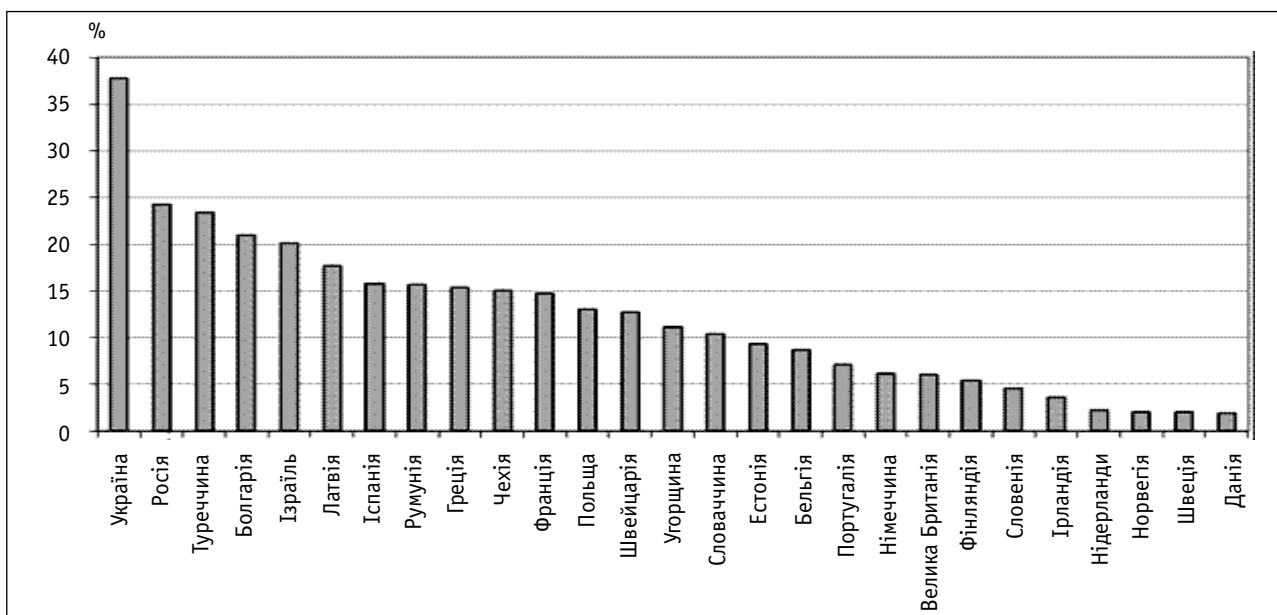


Рис. 2. Частка населення, яке не вважає, що жінка має поступитись зайнятістю заради сімейних обов'язків (вибрані країни Європи, 2005 р., %)



Джерело: [2].

Рис. 3. Частка жінок-респондентів, які відповіли, що "повністю погоджуються" із твердженням, що жінка має бути готовою менше працювати на оплачуваній роботі, щоб приділяти більше уваги своїй родині

не регламентують пріоритетність сімейних обов'язків у житті жінки. Навпаки, важливим вважається успішне виконання професійних ролей, які не мають відходити на другий план через сімейне життя. Це засвідчує маскуліноцентричність цих країн, де наголошується на пріоритетності влади, домінантності, сили, проявом чого є кар'єрне зростання, здобуття суспільного статусу, управління, конкурентоспроможність, реалізація власних амбіцій.

Можна зробити висновок, що Україна належить до феміноцентричних країн, в якій на рівні соціальних стереотипів на ринку праці надається перевага чоловічій самореалізації, тоді як для жінок вважається найбільш важливим реалізація себе у сімейних стосунках, вихованні дітей та ін.

Зазначені соціальні стереотипи мають тенденцію до збереження у часі [2]. Так, сучасні дослідження (2011–2012 рр.) підтверджують пріоритетність для українських жінок сімейних обов'язків поряд із виконанням професійних ролей, що істотно відрізняє їх від жінок Фінляндії, Данії, Ірландії, Норвегії, Нідерландів, де частка респондентів, які вважають, що жінка має бути готовою менше працювати на оплачуваній роботі, щоб приділяти більше уваги своїй родині, досить незначна (рис. 3).

Таким чином, визначені ціннісні настанови, безумовно, породжують відповідні прояви гендерної нерівності на сучасному ринку праці, які викликають певну дискримінацію представниць жіночої статі.

Так, виходячи з позицій сучасних гендерних досліджень, можна визначити наступні прояви гендерної нерівності на ринку праці:

1. Подвійна зайнятість представників жіночої статі – робота за винагородження і ведення домашнього господарства (робочий час жінок перевищує робочий час чоловіків на 30%), що призводить до того, що жінки вимушено чи з власної волі обирають низькооплачувану роботу, роботу на умовах неповного робочого часу, надомну або неформальну роботу.

2. Значна гендерна сегрегація – переважна зосередженість жінок у сфері обслуговування, у нижчому сегменті сільського господарства і т.д., що збільшує розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками.

3. Наявність "скляної стелі" – управлінські посади обіймає менша кількість жінок. Окрім соціальних стереотипів, психологічним чинником цього явища є страх успіху через побоювання втратити власну жіночність.

4. Істотна відмінність за рівнем заробітної плати на користь чоловіків, що притаманно як низькокваліфікованим, так і висококваліфікованим працівникам та зумовлено професійною сегрегацією та упередженістю у структурі оплати праці.

5. Жінки більшою мірою емігрують за кордон, де працюють на важких та небезпечних роботах.

6. Через обмежений доступ до навчання у галузі підприємництва та капіталу жінки часто стикаються з більшими перешкодами у відкритті власної справи, а через відсутність наставницької та мережевої підтримки їх підприємства частіше банкрутують.

7. Жінки часто працюють на умовах неповного робочого часу, тимчасовій та випадковій роботі і, незважаючи на певні переваги, це позбавляє їх грошової винагороди та постійного професійного статусу.

8. Через добровільні перерви у трудовій діяльності для виховання дітей жінки мають менший доступ до соціального забезпечення.

9. Дискримінація за віком, сімейним станом та зовнішністю при прийомі на роботу.

10. Сексуальні домагання на робочому місці.

Наявність дискримінації жінок за віком, статтю та сімейним станом знаходить своє підтвердження у результатах емпіричного Всеукраїнського дослідження (2010 р.), яке здійснювали співробітники лабораторії з професійної орієнтації ІПК ДСЗУ у базових центрах зайнятості [1]. Дослідження проводилось за допомогою анкетування, коли безробітні мали можливість обрати кілька відповідей

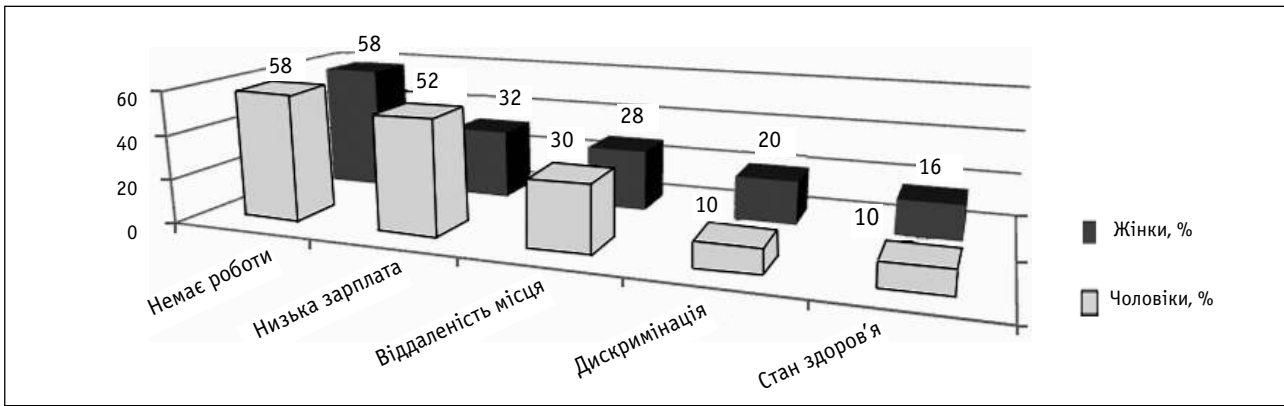


Рис. 4. Зовнішні причини, які заважають працевлаштуванню: гендерний аналіз

із запропонованих з метою визначення власних перепон на шляху до працевлаштування та сприйняття ситуації власного безробіття. Досліджувану вибірку склали безробітні, які тривалий час (більше шести місяців) перебували на обліку у службі зайнятості (загальна чисельність вибірки – 150 осіб).

Так, аналіз зовнішніх перешкод, що найбільшою мірою заважають довготривалим безробітним влаштуватися на роботу, дозволяє зазначити суттєву гендерну диференціацію (рис. 4).

Найбільший інтерес у даному контексті має дискримінація за віком та статтю, що найтипівіше для жіночої статі. Так, жінки значно більшою мірою (20% жінок та 10% чоловіків) вказують на дискримінацію за віком та статтю, тобто наголошують на окремих вимогах, за якими вони не влаштовують роботодавця, через що вони не можуть успішно працевлаштуватися.

Подальші дослідження лабораторії (2014 р.) підтверджують зазначену тенденцію: серед безробітних жінок, які належать до соціально вразливих категорій безробітного населення (жінки, які виховують дітей до 7 років або доглядають за дитиною-інвалідом) 46% засвідчують наявність дискримінації згідно із сімейним станом та наявністю маленьких дітей (загальна чисельність вибірки – 200 осіб).

Одним із засобів подолання гендерної нерівності у сфері зайнятості є впровадження у діяльність служби зайнятості відповідних заходів, а також постійний моніторинг діяльності служби з позиції гендерної рівності.

Так, при наданні **профконсультативних** послуг вкрай важливим є інформування безробітних про гендерні стереотипи та упередження, що існують на сучасному ринку праці, та про необхідність забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у соціально-економічній сфері (розділ VI Закону України **“Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”** [3]).

Необхідним також є прийняття активної позиції відносно існуючих у клієнта стереотипів щодо робіт і професій та зміна їх у напрямі гендерної рівності та партнерства.

Отже, дуже важливим напрямом протидії гендерній дискримінації на ринку праці є інформування безробітного про те, що критерії відбору на робоче місце мають бути об'єктивними та пов'язаними з вимогами саме цієї роботи, а використання роботодавцем таких критеріїв відбору,

як стать, вік, сімейний стан, зовнішній вигляд – це пряма дискримінація та порушення гендерної рівності.

Важливою для безробітного є інформація про те, що відвертим проявом гендерної дискримінації є сексуальні домагання, які висуваються як умова для ухвалення сприятливих рішень щодо зайнятості особи, і навпаки, явні чи приховані загрози звільнення, відмови у службовому просуванні тощо у разі відмови у сексуальній прихильності. Протидія гендерній дискримінації у даному випадку також регулюється законодавчою базою (розділ VI Закону України **“Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”** [3]), саме тому будь-які небажані прояви даного типу можуть бути оскаржені у судовому порядку.

Необхідним є також інформування жінок про можливі негативні наслідки трудової зайнятості на певних видах робіт для фізичного і репродуктивного здоров'я працівників з метою прийняття ними усвідомлюваного рішення щодо зайнятості за цією професією [5]. Проте це не виключає можливість підтримки безробітних жінок у випадку обрання ними нетипового для їх статі напряму професійної самореалізації у випадку, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю.

Актуальним та дієвим є також залучення до роботи з безробітними фахівців із гендерних питань, обізнаних з особливими потребами працюючих і безробітних жінок, та реалізація індивідуального підходу у роботі з жінками, які мають маленьких дітей з метою забезпечення для них найбільш зручних умов для їх професійної самореалізації.

Отже впровадження гендерно чутливого підходу у практику роботи служби зайнятості вкрай важливе, зокрема аналіз **гендерних аспектів** надання профорієнтаційних послуг з позиції безробітних та з позиції спеціалістів дозволяє виявити наступні закономірності.

Так, оцінюючи надання профорієнтаційних послуг даній категорії безробітних жінок, 81% безробітних, за даними проведеного лабораторією дослідження, вважає, що фахівець із профорієнтації проявляє гендерну чутливість та підтримує нетипову для жіночої статі професійну орієнтацію.

Серед додаткових умов, необхідних для успішного поєднання професійного та сімейного життя, пов'язаного з вихованням маленьких дітей, безробітні визначають такі, як робота за гнучким графіком (68%) та робота з неповним робочим тижнем (42%). Надомну роботу бажають

отримати 22%, а дистанційна робота приваблює 10% безробітних жінок.

Таким чином, можливість працювати вдома поки не є прийнятним на рівні масової свідомості типом професійної реалізації, тоді як гнучкість робочого графіка дозволяє жінкам гармонійно поєднувати професійні та сімейні обов'язки, реалізуючи у своєму житті обидві соціальні ролі.

Для жінок, що перебували у декретній відпустці, найбільш пріоритетним вважається психологічна підтримка (48%) та різноманітні тренінги (43%), метою чого є актуалізація їх професійно-особистісного потенціалу та адаптація до робочого середовища після тривалої перерви у професійній діяльності.

Вивчення думки спеціалістів служби зайнятості щодо реалізації гендерно-чутливого підходу у роботі з безробітними жінками засвідчує: лише 41% спеціалістів вважають, що вони підтримують безробітних жінок у випадку їх орієнтації на діяльність, нетипову для їх статі.

Отримані лабораторією дані (серед безробітних так вважає 81%) засвідчують підвищену критичність спеціалістів до своєї роботи через недостатню кількість зворотного позитивного зв'язку щодо результатів власної професійної діяльності.

У той же час, 84% спеціалістів служби зайнятості вказують на реалізацію індивідуального підходу у роботі з жінками, які мають маленьких дітей, з метою забезпечення для них найбільш зручних умов для їх професійної самореалізації. Зокрема 81% пропонують даній категорії безробітних роботу за гнучким графіком, а 51% рекомендують роботу з неповним робочим днем.

За даними, отриманими від безробітних жінок, така організація робочого часу також є найпріоритетнішою (68% та 42% відповідно).

Жінкам, які нещодавно перебували у декретній відпустці, у більшості випадків надається психологічна підтримка (63%) та проводяться різноманітні тренінги (60%), що також відповідає очікуванням безробітних цієї категорії.

Поряд із цим застосування спеціальних тестових методик, призначених для діагностування психологічної статі та надання відповідних психологічних рекомендацій за результатами тестування, є менш поширеним у роботі сучасної служби зайнятості – на це вказує тільки 17% спеціалістів.

Саме тому перспективним напрямом підвищення ефективності надання профорієнтаційних послуг даній категорії безробітного населення є впровадження у практику роботи тесту С. Бем "Психологічна стаття" та відповідне консультування безробітних щодо ефективних напрямів їх подальшої професійної самореалізації.

Дуже важливий напрям профорієнтаційної роботи – проведення психологічних тренінгів, спрямованих на розвиток навичок професійної самореалізації жінок у чоловічому світі бізнесу за умови збереження гармонійної статевої ідентичності, що є безперечною передумовою життєвого успіху.

**Висновки.** Отже поряд із вагомими економічними причинами, що обмежують можливості працевлаштування, існують також відповідні додаткові чинники (дискриміна-

ція за сімейним станом та наявністю маленьких дітей), які наголошують на необхідності проведення відповідних заходів політики зайнятості, спрямованих на співпрацю з роботодавцями щодо подолання існуючої дискримінації на сучасному ринку праці.

Результати дослідження засвідчують, що гендерний підхід активно впроваджується у систему політики зайнятості, але певні його напрями потребують суттєвого удосконалення та розвитку. Так, удосконалення потребує психодіагностична робота, зокрема актуальним є впровадження у практику роботи психодіагностичних методик, спрямованих на дослідження психологічної статі безробітних з метою відповідної організації профорієнтаційної роботи з безробітними жінками.

Також пріоритетними для безробітних жінок є заходи, які допоможуть їм реалізувати себе у чоловічому світі бізнесу, а також тренінги, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту та гармонізацію психологічної статі, що є безперечною умовою повноцінної життєвої самореалізації та професійного успіху.

Таким чином, важливими напрямками удосконалення профорієнтаційної роботи з безробітними жінками є як збільшення інформативних послуг, так і впровадження відповідних заходів, спрямованих на актуалізацію психологічних ресурсів, що визначають ефективність професійної самореалізації жінок в умовах сучасного ринку праці.

Отже політика рівних можливостей у сфері зайнятості має здійснюватись як на соціально-економічному та юридичному рівнях, забезпечуючи чоловікам та жінкам можливість отримання однакових умов для професійної самореалізації на ринку праці, так і на рівні соціально-психологічному, який передбачає належну спрямованість послуг, що надаються службою зайнятості з метою відповідної трансформації настанов та стереотипів безробітних щодо їх професійного статусу та можливостей на сучасному ринку праці.

### Список використаних джерел

1. *Алексеева А.В.* Особливості сприйняття людиною ситуації довготривалого безробіття: гендерний аспект / В кн. *Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості.* – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – С. 24–80.
2. *Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України* [Е.М. Лібанова, Г.В. Герасименко та ін.] / Український центр соціальних реформ, ЮНФПА, 2012. – 205 с.
3. *Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"* / Відом. ВРУ. – 2005. – №52. – ст. 561.
4. *"Україна та Європа : результати міжнародного порівняльного соціологічного дослідження European Social Survey"*. – К. : Інститут соціології НАН України, 2006. – 87 с.
5. *Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України* : [н.-д. робота / Ю.М. Маршавін, Л.М. Фокас, Л.Є. Ляміна та ін.]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 508 с.
6. Електронний ресурс. – [http://www.rusnauka.com/15\\_APSN\\_2010/Psihologia/67786.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Psihologia/67786.doc.htm)

Стаття надійшла 03.10.2014