

І. Кисельова,
науковий керівник – д-р екон. наук, проф. **Л.В. Кривенко,**
Українська академія банківської справи НБУ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЖІНОЧОЇ ЗАЙНЯТОСТІ: СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА УКРАЇНА

Сьогодні на світовому ринку гостро постає проблема нестачі ресурсів, особливо робочої сили. Існують деякі негативні тенденції, що призводять до нераціонального використання та розподілу робочої сили, зокрема, жіночої.

У ХХ сторіччі жінки стали повноправними членами суспільства, і з кожним роком зростає їхня економічна активність. За прогнозами спеціалістів, до 2015 року частка жіночої робочої сили зросте до 39 % в чисельності економічно активного населення [1, с. 54].

Але сьогодні кожна жінка має вирішити дилему: сім'я чи кар'єра. Слід відзначити, що на Заході це питання стоїть гостріше, ніж у державах пострадянського простору, тому що у СРСР було закріплено право та обов'язок на працю усіх членів суспільства незалежно від їхньої статі. Але досі зберігаються прояви гендерної нерівності, що призводять до зниження соціального статусу жінки. Гендерна нерівність – це явище соціальне, зумовлене не біологічними відмінностями між жінками та чоловіками, а насамперед тим, що економічні, політичні та соціальні ресурси розподілені нерівномірно. Наслідком гендерної нерівності стала гендерна дискримінація, тобто “дії, що перекривають членам певної групи (жінкам) доступ до ресурсів або джерел прибутку, що є доступними для інших” [2, с. 665], тобто чоловіків. Інакше кажучи, гендерна дискримінація жінок означає обмеження або позбавлення прав за статевими ознаками у всіх сферах життя суспільства: трудовій, соціально-економічній, політичній, сімейно-побутовій.

Основні прояви сучасної гендерної нерівності на ринку праці:

- *дискримінація при наймі на роботу.* У більшості країн світу при наймі на роботу перевага віддається чоловікам. Але сьогодні вже існують приклади, коли жінки через судові рішення досягали урівняння у своїх правах. Наприклад, у США уряд погодився виплатити компенсацію у розмірі більше півмільярда доларів 1100 американським жінкам, які довели в суді підтасовування результатів їхнього тестування при наймі на роботу в одну урядову організацію [5];
- *дискримінація в оплаті праці.* Наприклад, у Німеччині жінки офіційно за ту ж саму роботу отримують заробітну плату на 10 % меншу, ніж чоловіки. У Японії рівень середньої заробітної плати працюючої жінки склав 63,6 % від чоловічої (причому виконувана праця може навіть співпадати за інтенсивністю та змістом), у США – 75,5 %, Німеччині – 74,2 %, Франції – 80,8 %, Швеції – 89,6 % [4];
- *гендерна сегрегація за професіями,* що полягає у нерівності можливостей професійної підготовки та перепідготовки чоловіків та жінок, їхнього доступу до виробничих ресурсів та контролю над

ними. Наприклад, на 9352 державних чиновники у Японії лише 90 жінок (близько 1 %) [4]. Відсоткове співвідношення жінок-менеджерів на керівних посадах у приватному секторі: США – 42,7 %, Великобританії – 33 %, Німеччині – 25,6 % та Японії – 8,2 % [4];

- *труднощі при отриманні доступу до різноманітних програм на ринку праці та інших видів допомоги в період безробіття;*
- *значна кількість жінок у потоках нелегальної міграції.* Трудові мігранти-жінки зайняті в основному у сфері розваг, домашнього сектора та послуг. Жіноча міграція в цілому є “зоною” підвищеного ризику та масових порушень прав людини. У першу чергу це стосується секс-індустрії, а також так званої “біля-сексуальної зайнятості”, що часто супроводжується секс-послугами (танцювальні шоу, стриптиз, консумація, ескорт-сервіс, модельний бізнес тощо). У даній сфері жінки працюють як добровільно, так і з примусу. Останнім часом неймовірного розмаху набула торгівля людьми, у якій найприбутковішим є продаж жінок у секс-рабство. Лідерами за постачанням жінок у 90-х роках стали країни СНД (Україна у тому числі), випередивши Китай, Філіппіни, Колумбію (лідери у 60-70-х роках), Польщу, Болгарію, Угорщину, Румунію (друга половина 80-х роках) [3]. Росія – один із центрів цього бізнесу, відіграє роль як країни-донора, так і країни-реципієнта.

Проблеми жіночої зайнятості в Україні. На відміну від Заходу, розрив між чоловічою та жіночою зайнятістю в Україні незначний. Така тенденція сформувалася під впливом традицій СРСР. У 90-х роках ХХ століття у зв'язку із зупинкою великої кількості підприємств, що забезпечували “чоловічі” робочі місця, жіноча зайнятість істотно перевищила чоловічу, зробивши жінок на довгий час годувальницями сімей. Причому жінка продовжувала виконувати ще й функції по веденню домашнього господарства. В Україні, як і в інших країнах СНД, жінка, як правило, поєднує роль домогосподарки та годувальниці, тим самим несучи тяжке навантаження. І все-таки існують наступні напрями дискримінаційної практики в Україні:

- *яскраві прояви сексизму при наймі на роботу й оплаті праці.* Україна підписала ряд міжнародних договорів, забороняючих дискримінацію жінок у сфері зайнятості, зокрема Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації жінок та антидискримінаційну конвенцію МОП № 111. Але у 2003 р. міжнародна організація з питань захисту прав людини Human Rights Watch у своїй доповіді розповідала про те, як українські роботодавці через оголошення про вакансії та співбесіди дискримінують претендентів-жінок, віддаючи перевагу чоловікам. Важливе значення мають вік, сімейний стан і зовнішність. Типовим прикладом гендерно-орієнтованих оголошень про вакансії може стати така фраза, як “молода жінка 18-30 років, приваблива зовнішність”. Більшість “жіночих” вакансій належить до сектора послуг (обслуговуючий персонал та помічники по господарству) і

низькооплачуваних виконавчих посад типу секретарів та бухгалтерів. Крім того, обмеження за віком (30-35 р.) дуже жорстке. Причому головними чинниками, що визначають більшу привабливість жіночої робочої сили, виступають дешевизна й поступливість;

- *кількість жінок на керівних посадах у державному секторі економіки* (у рядах дрібних держслужбовців – 72 %, а на вищих керівних посадах – 8 %. Крім того, жінки є лідерами у списках безробітних із вищою освітою, де їх близько 80 % [6]).
- *недосконалість законодавчої бази, яка стимулює розвиток гендерних протиріч. Законодавство забороняє жінкам обіймати певні посади та виконувати певну працю [7];*
- *непривабливість жінок для роботодавців через їхню високу захищеність як працівників в період вагітності та перші три роки материнства, а також у зв'язку зі зростанням виплат по пологам.*

З усього вищезазначеного можна зробити висновок, що жінки являють собою одну з найнезахищеніших груп населення. Багатоманітні негативні тенденції, що стосуються жіночої зайнятості, згубно впливають на демографічний стан країни, а також на соціальні відносини. Тому необхідно приділяти більше уваги цій проблемі, і вирішення її треба розпочати найближчим часом.

Список літератури

1. Вишневская Н.Т. Рынок рабочей силы в ретроспективе XX столетия. – М., МЭМО, 2001. – № 9. – С. 52-61.
2. Гидденс Э. Социология: Учеб. пособие. – М.: Эдиториал УРСС, 1999.
3. Тюрюканова Е.В. Женская трудовая миграция // Россия: 10 лет реформ. Социально-демографическая ситуация. – М.: РИЦ ИС ЭПН, 2002. – С. 64-80.
4. <http://epp.eurostat.ec.eu.int>.
5. Хоткина З.А. Новый век – новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России // <http://www.gender-cent.ryazan.ru>.
6. <http://old.cry.ru>.
7. <http://www.utro.ru>.
8. Кодекс законів про працю України, гл. XII. Праця жінок, ст.176 // <http://zakon.rada.gov.ua>.