

Казимир ВОЗЬНИЙ

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ І СВІТОВИЙ ДОСВІД

Досліджено проблему диференціації соціально-економічної ролі чоловіка та жінки на ринку праці. Проаналізовано емпіричні дані щодо рівня зайнятості та безробіття жінок. Дано оцінку вітчизняних та зарубіжних тенденцій у розвитку цього явища, визначено пріоритетні напрямки подолання сегрегації жінки на ринку праці.

Ключові слова: *безробіття, гендер, двосекторна модель ринку праці, зайнятість, сегрегація жінок.*

Розвиток ефективної та соціально зорієнтованої національної економічної системи належить до найбільш знакових пріоритетів державного менеджменту будь-якої країни. Поєднання ринкового і соціального не є таким простим, як це може видатися на перший погляд.

З точки зору соціальних інтересів суспільства найбільш бажаним і позитивним є такий варіант розвитку економічної ситуації в країні, за якого економічна система стабільно зростатиме, забезпечуючи при цьому ріст рівня добробуту, зміцнення соціальних гарантій, формування у людей впевненості у завтрашньому дні. Проте, капіталістична ринкова економіка, як показують емпіричні макроекономічні дані, розвивається зазвичай нестабільно, змінюючи свою динаміку, інтенсивність та напрям економічних процесів. Події, що відбуваються у світовій економіці протягом останніх місяців – яскраве і болісне тому підтвердження.

Традиційно проблему макроекономічної нестабільності в економічній науці досліджують через призму її основних функціональних складових: безробіття; економічна циклічність; інфляція; нерівновага у зовнішньоекономічній діяльності.

Кожна з означених макроекономічних проблем нестабільності має певний рівень власної актуальності та значимості. Проте, найбільш соціально забарвленою та гострою є проблема безробіття. Дослідження проблеми «безробіття-зайнятості» зазвичай фокусують наукову увагу на макроекономічному, національному, регіональному, галузевому, віковому чи хронологічному її аспектах. Однак, не менш важливим, проте *не достатньо дослідженим*, є гендерний аспект зайнятості. Теоретичну базу гендерних досліджень проблеми зайнятості сформували такі *зарубіжні науковці* як В. Андерсон, Дж. Анкер, Т. Бек, Т. Веблен, Д. Вулфорд, К. Делфі, М. Кімел, Дж. Скоттом та ін. Вітчизняний внесок у розв'язання цієї соціально та економічно гострої проблеми зробили такі науковці, як О. Грішнова, Л. Лібанова, О. Макарова, В. Сташенко та ін. Однак, проблема, як посвідчують вітчизняні та світові тенденції її розвитку, залишається не до кінця розв'язаною і володіє високим рівнем негативної інерції на найближчу перспективу, що, власне, і робить її *актуальною* у якості предмета дослідження.

Мета даної статті полягає в тому, щоб: акцентовано дослідити проблему гендеру на ринку праці; дати структуровану оцінку емпіричних даних щодо рівня зайнятості та безробіття жінок в Україні; визначити рівень гендерної взаємної асиметрії у площинах чоловічої та жіночої зайнятості; проаналізувати світовий досвід розв'язання проблеми сегрегації жінок та оцінити можливості його адаптації для України.

За визначенням гендер (gender) – соціально-рольовий поділ у суспільстві, що ґрунтується на статевій ознаці. Іншими словами, гендер – це соціальна (не біологічна) стать члена суспільства, що проявляється через різницю у реальних традиційних правах, обов'язках та можливостях людей, що належать до різних біологічних статей. Перші спроби дослідження цієї проблеми виглядають як схоластичні дофілософські рефлексії проблем статі. Пізніше, наприкінці XIX століття, проблеми статі знайшли свій подальший розвиток у психології (теорія Отто Вайнінгера) та психоаналізі (З. Фройд, К. Юнг, Ж. Лакан та ін.) [1].

Сьогодні проблема гендеру має надзвичайно цікаві та актуальні прояви і в економічному вимірі, залишаючись водночас і насамперед соціальною за своєю суттю. Справа, власне, не лише у тому, яку роль відіграє жінка в економічному житті суспільства. Питання стоїть значно ширше. Ще у 1808 році Ш. Фур'є, розмірковуючи над проблемами емансипації жінок у процесі розвитку людського суспільства зробив висновок про те, що «розширення привілеїв жінки є основою соціального прогресу» [2]. Наше суспільство протягом останніх 25–30 років, визначаючи місце і роль жінки, хиталося з боку в бік: спочатку була думка про те, що жінка повинна обов'язково працювати, пізніше – що обов'язково повинна виховувати дітей, сидіти вдома. Чоловіче патріархальне суспільство пробувало і пробує вирішити ці жіночі проблеми за жінок і, частенько, без їхньої участі практично до сьогодні. Власне, остання обставина визначає зміст та форми жіночої дискримінації.

Номінально гендерна дискримінація (від лат. *discriminatio* – різниця) означає обмеження чи позбавлення права за статевою ознакою (гендерною ознакою) в усіх сферах життя суспільства: соціально-економічній, політичній, духовній, сімейно-побутовій, сфері праці. У більшості випадків гендерна дискримінація розглядається як така, що передбачає формування «системи сприяння чоловікам» за рахунок жінок. Соціальна дискримінація призводить до зниження соціального статусу жінки і є однією з форм насилля над її особистістю, і, отже, загрозою для її безпеки. Витоки соціальної дискримінації слід шукати в сивій давнині. Вже тоді учені і політики прикривали нерівноправне положення жінки в суспільстві дискусіями про те, чи є жінка людиною і чи має вона душу. Погляд на жінку, як на неповноцінну істоту, знайшов своє відображення у філософських і теологічних працях того часу. Почуття примітивно-грубої чоловічої зверхності щодо жінки як ніхто інший сформулював Сократ: „Три речі можна вважати щастям: що ти не дика тварина, що ти грек, а не варвар, і що ти мужчина, а не жінка” [3] (!?). З часів Сократа пройшло майже дві з половиною тисячі років, однак „жіноча” проблема не втратила своєї гостроти та актуальності і сьогодні. «Гендерна нерівність ... нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і виявляється в нерівномірних можливостях чоловіків і жінок . . .» [4, 138], – і з цим, безперечно, треба погодитися і сьогодні.

Одним з проявів гендерної дискримінації на практиці є майже неприхована сегрегація. Номінально сегрегація (від лат. segregatio – відділення, поділ), – політика примусового поділу (диференціації) певної групи населення за расовою, етнічною чи іншою (наприклад статевою) ознаками.

Вертикальна сегрегація проявляється через низьку доступність для жінок престижних професій і посад, пов'язаних з відповідальністю і прийняттям управлінських рішень, можливостями професійного і кар'єрного зростання.

Горизонтальна сегрегація – це нерівномірність (нерівноправність) у розподілі між чоловіками та жінками, що проявляється за окремими галузями чи професіями.

Кожна із згаданих вище форм гендерної сегрегації «виводить» нас на питання, що стосуються і проблем зайнятості. Стаття 17 Закону України «Про забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків» декларує: «Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці» [5, 13]. Проте, реальні дані засвідчують той факт, що проблема взаємної нерівності між чоловіками та жінками у царині зайнятості таки існує.

Ґрунтовні дослідження, присвячені методичним аспектам вивчення проблеми гендеру, акцентують увагу на обмежених можливостях щодо використання гендерних індикаторів, що обумовлені недостатністю та неточністю фактологічних даних [6, 42]. Так, наявні у статистичній звітності емпіричні дані про структуру економічно активного населення, зайнятих та безробітних в Україні в 2006 році фокусують увагу на гендерній складовій ринку праці доволі опосередковано (табл. 1).

Таблиця 1

Економічна активність населення України за статтю та віковими групами у 2006 році [7, 360]

Гендерні групи	Всього у віці 15–70 років, тис.	Відсотків за віковими групами						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
Економічно активне населення								
Всього	22245,4	13,8	12,6	12,5	12,0	26,8	17,1	5,2
в т.ч.: жінки	10765,7	12,4	11,7	12,1	12,1	28,7	17,2	5,8
чоловіки	11479,7	15,2	13,4	12,9	11,8	25,1	17,1	4,5
Зайняті								
Всього	20730,4	12,8	12,5	12,5	12,1	27,1	17,5	5,5
в т.ч.: жінки	10054,8	11,2	11,6	12,0	12,3	28,9	17,7	6,3
чоловіки	10675,6	14,2	13,4	13,0	11,9	25,4	17,3	4,8
Безробітні								
Всього	1515,0	28,6	13,6	12,6	9,6	23,6	11,9	0,1
в т.ч.: жінки	710,9	28,6	12,8	13,6	9,0	26,4	9,6	-
чоловіки	804,1	28,7	14,2	11,7	10,2	21,1	14,0	0,1

Частка жінок у структурі економічно активного населення України в 2006 році складала 48,4% проти 51,6% у чоловіків. Натомість, структурне співвідношення

між «чоловічим» та «жіночим» внесками у безробіття помітно відрізняються від аналогічного структурного показника для економічно активного населення. Частка безробітних жінок складає 46,9% при 53,1% для чоловічого сегменту. Тобто загальна взаємна диспропорція між згаданими двома показниками складає 1,5%. Цікаво, що така структурна диспропорція виглядає загалом благополучно з позиції економічної ролі та положення саме жінок на вітчизняному ринку праці, адже частка останніх серед безробітних є меншою як в абсолютному (на 93,2 тис. менше), так і у відносному вимірі – на 3,2% від їх загальної кількості.

Однак, загальна оцінка проблеми гендеру на ринку праці, зроблена тільки на основі аналізу співвідношення загальних даних про кількість безробітних та чисельність економічно активного населення не буде вичерпною і всебічною. Адже це проблема має ще й свою вікову складову. Жінки, залежно від віку, відіграють на ринку праці більш або менш активну роль (табл. 2).

Таблиця 2

Рівень зайнятості населення України за статтю та віковими групами у 2006 році, [7, 360]

Гендерні групи	Всього у віці 15-70 років	Відсотків за віковими групами							%
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	57,9	35,1	75,4	78,5	81,3	79,6	60,4	21,3	
в т.ч.: жінки	53,0	30,6	68,1	72,1	78,5	77,9	53,7	19,3	
чоловіки	63,5	39,4	82,6	85,1	84,3	81,5	68,7	24,5	

Середній рівень зайнятості населення загалом для усього вікового інтервалу, що підлягає статистичному обліку та оцінці, складає 57,9%. При цьому віковий розподіл зайнятого населення є дуже нерівномірним: 35,1% для вікового інтервалу 15–24 роки та 81,3% для віку 35–39 років. Мінімум (21,3%) припадає на віковий відрізок 60–70 років.

Гендерні варіації рівня зайнятості з розподілом за віковими групами наочно відображає рисунок 2. З одного боку, і «чоловіча» і «жіноча» зайнятість несуть в собі характеристики, властиві для структурної динаміки оцінюваного явища загалом, проте з певним зміщенням. Максимальний рівень зайнятості усього населення загалом характерний для вікової групи 35–39 років. Для жінок рівень зайнятості сягає свого максимуму (78,5%) у той же віковий відрізок часу. Максимально високим (85,1%) показник чоловічої зайнятості є у відносно молодшому віковому коридорі – 30–34 роки. Зіставлення власне «чоловічої» та «жіночої» структурно-вікових шкал зайнятості виявляє абсолютну, без винятків, тенденцію: рівень жіночої зайнятості для кожної вікової групи значно нижчий, ніж аналогічний показник для чоловіків. Гендерна асиметрія зайнятості населення є надзвичайно істотною. Відносні показники жіночої та чоловічої зайнятості максимально взаємно наближаються для вікової групи 40–49 років коли перевага чоловіків складає лише 3,6%. Найбільш поляризованим віковим відрізком виявляється період від 50 до 59 років. Тоді показник домінування чоловічої зайнятості над жіночою сягає максимальних 15 відсотків. Номінальні рівні зайнятості при цьому складають: для чоловіків – 68,7%, а для жінок – 53,7%.

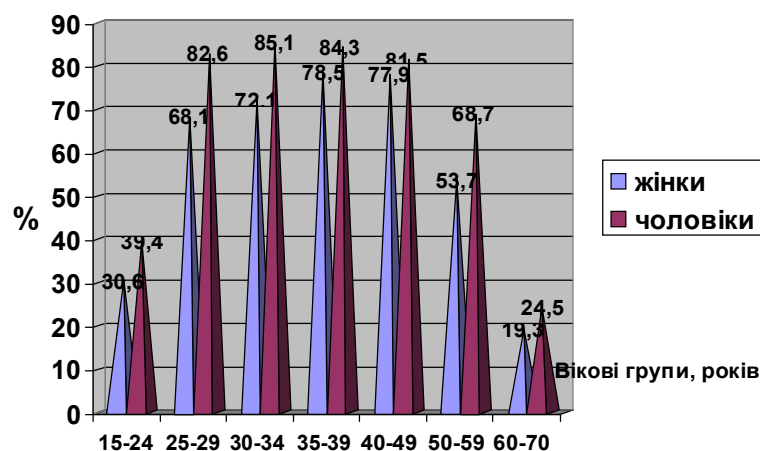


Рис. 2. Структурна динаміка рівня зайнятості в Україні

Примітка: Розраховано за [7, 360].

Обвальне зменшення рівня жіночої зайнятості на віковому інтервалі 60–70 років (лише 19,3%) пов'язане насамперед з надзвичайно низьким пенсійним віком. Аналіз вікової планки пенсійного віку у жінок виявив, що в Україні вона є чи не найнижчою у світі! У більшості країн світу пенсійний вік для жінок настає щонайменше на п'ять років пізніше. І ще одне. Середня тривалість життя українських жінок у період, після досягнення ними пенсійного віку складає 23 роки! [8]. Парадоксально, але факт: економіка, що має сумнівну і далеко нестабільну динаміку зростання, фактично викидає за борт тисячі кваліфікованих, досвідчених, компетентних працівників-жінок, втрачаючи таким чином один з визначальних ресурсів власного саморозвитку і, побічно, ускладнюючи і без того гостру проблему гендеру на ринку праці. Причиною ж такої своєрідної «депортації» жінок з ринку праці є законодавчо визначений і необґрунтовано низький пенсійний вік жіночої частини фактично працездатного населення. А якщо зважити на те, що українське населення невпинно старіє, посилюючи при цьому демографічне навантаження на працюючу частину суспільства, то така ситуація на ринку праці виглядає як макроекономічний нонсенс. Цілком закономірно і прогнозовано можна очікувати, що солідарна система пенсійного забезпечення в країні уже в найближчій перспективі буде не в змозі витримати таке критичне співвідношення між пенсіонерами та працюючими, що їх фактично повинні утримувати. Зростання ставок відрахування у пенсійні фонди за таких обставин видається рецептом, що не здатен розв'язати цю проблему в принципі, породивши при цьому іншу – проблему додаткового непосильного навантаження на фонд заробітної плати, демотивації бізнесу та втрати ним же конкурентних переваг на світовому ринку.

Не менш важливу грань досліджуваної проблеми можна виявити, якщо проаналізувати той же таки показник зайнятості населення з розподілом за віком, але уже зі структуризацією в середині гендерних груп. Результати проведеного аналізу цього явища на вітчизняному ринку праці містить рис. 3.

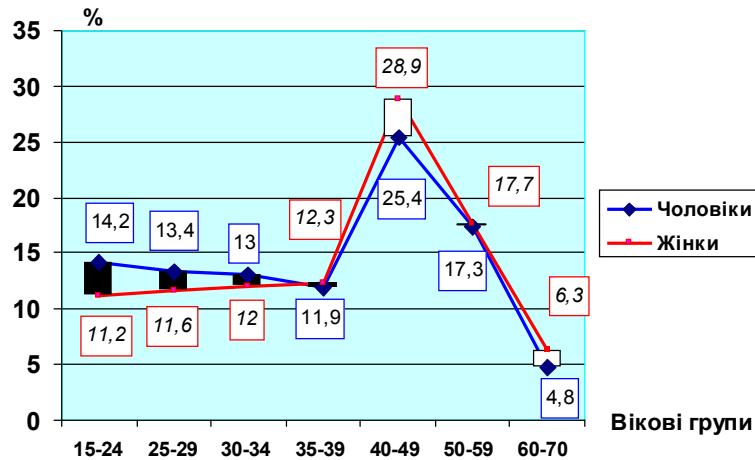


Рис. 3. Структура показника зайнятості населення з розподілом за статтю та віковими групами в Україні¹

Примітка: Розроблено за [7, 185-187].

Порівняння структурних часток окремих вікових груп для чоловіків та жінок окремо виявив дві принципово важливі особливості, що чітко віддзеркалюють вікову динаміку соціальних ролей та економічної активності чоловіків та жінок на ринку праці. Частка зайнятих чоловіків для перших трьох виділених вікових груп (від 15 до 24 років, від 25 до 29 років та від 30 до 34 років) є стабільно вищою ніж у жінок. Натомість, для наступних чотирьох виділених вікових груп (35–39 років, 40–49 років, 50–59 років та 60–70 років) аналогічна стабільність уже характерна для жіночого сегменту ринку праці. Тобто на вітчизняному ринку праці ми маємо справу з чітко окресленою віковою асиметрією зайнятості з такою динамікою: у віці до 34 років вагові частки у структурі зайнятих «молодих» вікових груп у чоловіків явно перевищують аналогічний показник для жіночого сегменту, а після 35 років ситуація зазнає реверсивної і безповоротної зміни до 70 років включно.

Таке становище доволі чітко окреслює саме гендерну складову проблем безробіття-зайнятості в Україні. Віковий відрізок, на якому превалюють чоловіки, припадає на час, коли жінки народжують дітей та доглядають за ними. Таке становище не було б дивним, якщо б воно не містило завуальованої і саме гендерованої проблеми зайнятості. Адже відомо, що у більшості випадків працедавці, приймаючи рішення про прийом на роботу, реально відмовляють жінкам-претендентам саме через те, що вони можуть у молодому віці піти у відпустку, що пов'язана з народженням дитини та подальшим доглядом за нею. Для працедавця це тягне за собою цілком реальні незручності та проблеми кадрового менеджменту. Насамперед йдеться про те, що потрібно приймати на тимчасово вільне робоче місце нового працівника, навчати його та адаптувати до конкретних умов. Крім того, новий же працівник перебуває постійно у «підвішеному стані» – існує

¹ Обчислення питомої ваги кожної вікової групи здійснювалося, виходячи з розрахунку, що загальна кількість зайнятих чоловіків (або жінок) складає 100%.

абсолютно легітимна, описана законом процедура, за якої він може опинитися на вулиці. Жінка, що перебуває у відпустці по догляду за дитиною, може у будь-який момент повернутися на своє, гарантоване законом, робоче місце. Саме ця обставина змушує працедавців при прийнятті рішення щодо прийому на роботу, обираючи між чоловіком-претендентом, та претенденткою-жінкою, при усіх інших рівних умовах, віддавати перевагу саме першому. Дуже показовим є той факт, що доволі часто працедавці, даючи оголошення про наявність вакантних посад, роблять акценти на вікових та статевих вимогах, що, в принципі, інакше, як вікова чи статева дискримінація називатися не може.

Доволі яскраву і колоритну картину проблеми гендеру на ринку праці дають дані про кількість вивільнених та залучених працівників протягом останнього періоду часу. Методична перевага цих показників у їхній динамічності. Тобто, вони не просто «фотографують» проблему, а через динамічне зіставлення дозволяють побачити її у розвитку (табл. 3).

Таблиця 3

Працевлаштування та вивільнення працівників в Україні за видами економічної діяльності у 2007 році

Види економічної діяльності	Вивільнено:			Працевлаштовано:		
	Всього, тис.	в т.ч.: жінок, тис.	жінок, в %	Всього, тис.	в т.ч.: жінок, тис.	жінок, в %
Усього	85,0	47,6	56,0	1098,6	536,7	48,9
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	7,8	3,5	44,9	200,0	81,8	40,9
Промисловість	31,1	17,4	55,9	322,8	127,1	39,4
добувна промисловість	3,2	1,6	50,0	33,2	6,5	19,6
переробна промисловість	24,9	14,4	57,8	255,4	105,9	41,5
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	3,0	1,4	46,7	34,2	14,7	43,0
Будівництво	3,2	1,6	50,0	54,6	12,6	23,1
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	6,3	3,7	58,7	223,2	143,1	64,1
Діяльність готелів та ресторанів	0,5	0,4	80,0	23,3	18,4	79,0
Діяльність транспорту та зв'язку	6,6	3,4	51,5	59,8	22,2	37,1
Фінансова діяльність	1,7	1,1	64,7	9,3	7,0	75,3
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	6,4	3,8	59,4	45,1	22,1	49,0
Державне управління	12,2	6,5	53,3	46,4	28,6	61,6
Освіта	3,0	2,1	70,0	35,1	19,6	55,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3,5	2,6	74,3	46,3	35,3	76,2
Інші види економічної діяльності	2,7	1,5	55,6	32,7	18,9	57,8

Примітка: Розроблено за [9, 260].

Дані, наведені у таблиці 3, є більш, ніж переконливі. Одинадцятикратна перевага кількості тих жінок, що працевлаштувалися, над тими, що вивільнилися, ніяк не свідчить про позитивні зрушення у розв'язанні проблеми гендеру на вітчизняному ринку праці, вона лише констатує загальні позитивні тенденції у подоланні безробіття, що мали місце на той час. Гендерна ж дискримінація тільки посилилася. Кількість вивільнених тільки протягом 2007 року жінок в усіх галузях економіки України складає 47,6 тис., що у процентах до загальної кількості становить аж 56,0%. Частка жінок, що за аналогічний період працевлаштувалися, є меншою на 7,1% і складає від загальної кількості залучених тільки 48,9%.

Взаємне накладання на практиці цих двох (гендер та безробіття) соціально-економічних проблем породжує іншу – проблему поділу праці за статевою ознакою (sexual division of labour) і власне гендерованої дискримінації. Форма поділу праці такого роду є в корені дискримінаційною, хоча ґрунтується на нібито об'єктивному розподілі всіх видів економічної діяльності та зайнятості на «чоловічу» та «жіночу». Об'єктивною складовою цієї проблеми є наявність «природних» якостей, вмінь, навиків та здібностей обох статей.

Дані тієї ж табл. 3 свідчать, що найменша частка вивільнених жінок (44,9%) у 2007 році з-поміж усіх галузей та галузевих груп припадає на сільське господарство – галузь з найнижчим середнім рівнем номінальної заробітної плати, де у 2006 році вона складала лише 581 грн. [7, 392]. Саме в цій галузі жіноча праця виявилася найбільш «затребуваною». І ще один переконливий доказ. Найвища частка² (76,2%, або 35,3 тис.) залучених жінок у 2007 році припадає на сферу охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, де рівень середньої номінальної заробітної плати у 2006 році склав 658 грн., тобто виявився майже на рівні аналогічного показника для сільського господарства. Престижні та доходні галузі економіки та види економічної діяльності поступово стають дедалі закритішими для жінок.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я [10] середня тривалість життя в Україні складає 67 років: 62 роки — у чоловіків і 73 — у жінок. Різниця є більш, ніж переконливою. Парадоксально, але факт: така, на перший погляд, потенційна стратегічна перевага жінки на ринку праці, реально нею не стає. Гендерні стереотипи виявляються сильнішими і більш впливовими чинниками, що формують «жіночі» та «чоловічі» галузі та ринки праці.

Наслідком такої ідеології сегрегованого поділу праці і формування системи зайнятості є створення біполярної (двосекторної) моделі ринку праці. Найбільш проблемним моментом у такому поділі на два гендеровані сектори є те, що вони є субординованими за престижністю, стабільністю, рівнем оплати, перспективами росту, можливостями досвідного та кваліфікаційного зростання. Питання про те, який (чоловічий чи жіночий) сектори є більш престижним і привабливим є риторичним. Така модель зайнятості поступово призводить до витіснення жінок у вторинний сектор. Двосекторна модель ринку праці характеризується високим рівнем «міжсекторальної автаркії». Адже сектори взаємно між собою практично не

² Реально найвищою (79,0%) є частка, що припадає на сферу готелів та ресторанного господарства, проте, як на нашу думку, мізерна кількість вивільнених та невелика залучених працівників-жінок у ці галузі робить цей показник нерепрезентативним.

конкурують і, відповідно, мобільність робочої сили помітно послаблена. У першому (чоловічому) секторі робота характеризується зазвичай відносно кращими умовами праці, перспективами розвитку вертикальної чи горизонтальної кар'єри, стабільністю зайнятості, відносно нижчим рівнем ризику щодо втрати робочого місця. Зайнятість у «жіночому» секторі ринку праці, натомість, характеризується відсутністю гарантій зайнятості на перспективу, гіршими умовами праці та можливостями кар'єрного просування. Проблема гендерної нерівності на ринку праці проявляється також і через диспаритет у рівнях заробітку чоловіків та жінок. Йдеться не про те, що жінкам платять менше в принципі. Чоловік та жінка, що займають номінально однакові посади, зазвичай отримують однаковий рівень платні. Інша справа, що жінки переважно зайняті у галузях економіки, де рівень заробітної платні є нижчим об'єктивно. От і виходить, що середній рівень «жіночого заробітку» ледь сягає 70 відсотків до рівня аналогічного чоловічого показника.

Цікаво, що в Україні проблема двосекторної моделі ринку праці набуває в динаміці певних неординарних особливостей. Річ у тому, що традиційна для індустріального суспільства двосекторна модель ринку праці в наших умовах зазнає певної модифікації. Поступово «чоловічий» сегмент ринку праці зміщується у сектор приватного капіталу та бізнесу, у той час, як «жіночий» дрейфує у напрямку бюджетної сфери з загальновідомими особливостями. Зокрема такими, як проблеми з регулярністю виплати і без того низької заробітної платні, надзвичайно високим рівнем прихованого безробіття.

Питання жіночої зайнятості характеризується своєю глобальною, всезагальною поширеністю і шанси розв'язати його радикально у найближчій перспективі вельми примарні. Сьогодні сформувався особливий ринок жіночої робочої сили, для якого характерним є доволі низький соціальний статус жіночої праці та відносно нижчий рівень її оплати. Крім того, саме жінки більше відчувають проблеми щодо кар'єрного росту та професійного зростання, а обсяг пропозиції робочих місць для жінок характеризується значно вужчим професійним асортиментом. Крім того, шанси жінки втратити роботу завжди вищі, ніж для чоловіків.

Жіноче безробіття в Україні істотно відрізняється від безробіття в країнах із сформованою ринковою системою. Принципова відмінність полягає в тому, що в країнах розвинутого капіталізму протягом сотень років відбулася певна соціально-економічна апробація різних механізмів та способів захисту та адаптації різних груп безробітних. Адже суспільство усвідомило, що безробіття, в тому числі і жіноче, є явищем іманентно властивим ринковій формулі економічного устрою суспільства. Українська ж економіка пізнала усі реалії жіночого безробіття у надзвичайно жорсткій і неконтрольованій формі після багатьох десятиріч практично гарантованого права на працю. Вона супроводжувалася масовою соціальною депресією, втратою впевненості у завтрашньому дні, тривогою за майбутнє своїх сімей та дітей, зростанням кількості самогубств. Крім того, варто пам'ятати, що, фактично, в жодній розвинутій країні світу не було такого високого рівня жіночої зайнятості, як в колишньому СРСР. Кризові явища початку 1990-х років призвели до того, що роботу втратили сотні тисяч освічених, професійно підготовлених жінок-фахівців при тому, що на цей час рівень освіченості жінок пересічно був вищим, ніж освітній рівень чоловіків. Звідси і падіння їхнього професійного та соціального статусу. Мабуть

ніде у світі немає такої кількості жінок-безробітних, що мають дипломи середніх-спеціальних та вищих навчальних закладів. Велика кількість жінок, що вимушено стали безробітними, фактично понизили свій професійний статус і перейшли на менш престижну, та нижче оплачувану роботу. Незаперечний факт: в Україні йде процес фемінізації бідності.

Україна, шукаючи власні рецепти розв'язання проблеми гендеру на ринку праці, повинна враховувати світовий досвід, апелювати до нього та адаптувати його ж, до власних реалій, враховуючи історичні, соціокультурні, ментальні, економічні та інші норми, традиції та особливості.

Показовим щодо цього є досвід США. На початку XIX століття у США жінки стали активними учасниками ринку праці. Насамперед це стосується текстильної та швейної промисловості, де на той час були жахливі умови праці, а робочий день тривав аж 12 годин. Вже у 1903 році в США була створена перша Національна жіноча профспілка, що мала за мету обстоювання та захист саме працюючих жінок. Саме завдяки її зусиллям були ухвалені перші закони, що започаткували систему захисту праці жінок. Вже у 1920 році проблемами працюючих жінок почав піклуватися спеціально створений відділ у справах жінок при міністерстві праці, до функцій якого входило збирання інформації і спостереження за умовами праці жінок.

У 1961 році президент США Дж. Кеннеді організував комісію зі статусу жінок, яка виявила істотну дискримінацію жінок на робочих місцях. Через два роки Конгрес ухвалив закон про рівну зарплату, який визнав незаконною практику, коли жінці сплачують менше, ніж одержував би чоловік, який виконує ту саму роботу. Ще через рік, тобто у 1964 році з'явився закон про громадянські права. Він заборонив дискримінацію на робочому місці на підставі статі або ж раси. У 1968 році була створена спеціальна комісія з рівних прав, яка ухвалила заборону на публікацію працедавцями газетних оголошень про робочі вакансії, у яких зазначається стать бажаного кандидата. В 1970 році апеляційним судом США було визнано незаконною поширену на той час практику, коли роботодавець застосовував дві різні назви для по суті однієї і тієї самої посади залежно від статі працівника, що уможливлювало «законне» заниження платні жінкам. У наступні роки в США було прийнято низку інших регуляторних актів та розглянуто в судах багато прецедентальних справ, що забезпечили подальшу розробку ефективних законодавчих важелів впливу на проблему жіночої дискримінації на ринку праці, що і принесло свої позитивні результати. Згідно даних Американського бюро з трудової статистики, на частку жінок припадає більше половини (52,5%) нових робочих місць, створених протягом перших п'яти років нового століття. Крім того, жінки випередили чоловіків за кількістю новообійнятих високооплачуваних посад. Гендерний дисбаланс із зарплати, проте, поки що залишається в силі: на кінець 2005 року середня жіноча зарплата становила усього 73% від середньої чоловічої [11, 18].

Досвід Німеччини у розв'язанні проблеми гендеру на ринку праці є не менш корисним і повчальним. Своєрідною точкою відліку у процесі зміни статусу німецьких жінок на ринку праці стало зародження у 40-их роках XIX століття жіночого руху. Революція 1848 року поклала початок не лише розвитку капіталістичної моделі економіки, але й започаткувала боротьбу жінок за рівність. Однією з перших вимог,

висунутих жіночим рухом у ці роки, була вимога права на працю та освіту для жінок. Заслугує особливої уваги прийнятий у 1891 році закон про охорону праці жінок, згідно до якого жіноча праця була заборонена на підземних роботах, в гірничодобувній промисловості, а тривалість робочого дня була скорочена до 11 годин. Не можна не помітити, що у кінці XIX та на початку XX століття на рівні уряду мали місце явні маніпуляції жіночою робочою силою, коли у випадку економічної необхідності (наприклад, в роки Першої та Другої світових воєн) жіноча праця використовувалася як «резерв» робочої сили і жінки залучалися у ті галузі, де бракувало робочих рук. Натомість, в умовах жорсткого безробіття (1918-1923 рр.) жінки ставали найбільш вразливою і незахищеною частиною працюючого населення, що знаходилася перед загрозою звільнення. У 1953 році в Німеччині вступив у дію закон про рівність прав обох статей. Однак такий закон мав швидше декларативний характер. Так, у 1970 році жінки складали лише 35,9% від усіх зайнятих в економіці ФРН. У 1976 році вийшла директива Європейського співтовариства «Про рівноправ'я жінок у професійній сфері», яка стала ще одним поштовхом для розв'язання «німецького вузлика» гендерних проблем на ринку праці [12].

Таким чином, наведене вище дозволяє зробити *висновок* про те, що проблема статевої сегрегації на ринку праці, попри свою теоретичну дослідженість, у практичному вимірі залишається надзвичайно актуальною, соціально болісною і володіє високим ступенем загалом негативної динаміки власного саморозвитку. Більше того, у коротко- та середньотерміновій перспективі фактично відсутні ефективні важелі продуктивного регуляторного впливу на неї. Егалітарний підхід («концепція повної рівності») до проблеми «зайнятості-безробіття» видається об'єктивно свого роду романтичною утопією, що може існувати лише як ідеал, досягнути якого ніколи не вдасться, в принципі.

Для подолання соціально-економічно негативу, зумовленого гендерною асиметрією на ринку праці, *необхідно*: згенерувати якісно нову ментальну культуру суспільства, яка передбачає не декларативну, а реальну рівність обох соціальних статей загалом і на ринку праці зокрема; пенсійний вік жінок зрівняти з віком виходу на пенсію, встановленим для чоловіків, або ж, як мінімум, підвищити пенсійний вік жінок; налагодити мережеву систему постійного гендерного моніторингу проблем нерівності на ринку праці через гендерні центри; здійснювати постійну гендерну експертизу законодавства; забезпечити у роботі центрів зайнятості реалізацію принципу адресності підтримки жінок на ринку праці шляхом розробки та втілення спеціальних програм працевлаштування, професійної орієнтації та професійного навчання, запровадження нових соціально сфокусованих технологій роботи з людьми; сформувати у суспільстві інші економічні та соціальні можливості, які б знищили факторні передумови наявності гендерної дискримінації на ринку праці.

Література

1. http://www.lnu.edu.ua/faculty/Phil/gender_dobropas.pdf
2. Asholt W., Fähnders W. *Arbeit und Müßiggang: 1789-1914: Dokumente und Analysen.* Frankfurt/Main, 1994. S.117.
3. <http://leader.iatp.by/women-discrim.html>

4. Герасименко Г. В. Гендерні проблеми на ринку праці України / Г. В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 138–145.
5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 11. – С. 9–15.
6. Гриняк Н. В. Міжнародна методологія вимірювання гендерної рівності / Н. В. Гриняк // Статистика України. – 2004. – № 3. – С. 41–45.
7. Статистичний щорічник України за 2006 рік / Держкомстат України; за ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. П. П. Забродський. – К.: Консультант, 2007. – 552 с.
8. Яценко Н. Елла Лібанова: «У жінки менше трудових прав через низький пенсійний вік і нижчу, ніж у чоловіків, зарплату» [Електронний ресурс] / Н. Яценко // Дзеркало тижня. – 2006. – 10–16 черв. (№ 22). – С. 1, 8. – Режим доступу: <http://www.dt.ua/2000/2650/53616/>
9. Україна в цифрах у 2007 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України; за ред. О. Г. Осауленка; відп. за вип. П. П. Забродський. – К.: Консультант, 2007. – 260 с.
10. <http://ukrgazeta.plus.org.ua/article.php?ida=404>
11. Сененко С. Рівноправність чоловіків і жінок. Як це було в Америці // Дзеркало тижня. – 2007. – 8–16 берез. (№ 9). – С. 18.
12. <http://www.tvergenderstudies.ru/cgi-bin/pagcctrl.cgi/docs/collect02/co02it17.rtf>
13. [http://www.a-z.ru/women/texts/\\$women-3.htm#g0030](http://www.a-z.ru/women/texts/$women-3.htm#g0030)

Редакція отримала матеріал 10 грудня 2008 р.