

Збірник матеріалів доповідей міжнародної науково-практичної конференції // Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики : Тернопіль-Збараж, 26-27 жовт. 2017 р.] .Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. - Ч. II. - С. 198-200.

Юлія Ларва,  
студентка групи ПУА-21  
Науковий керівник:  
к.е.н., доцент Дяків О. П.

## ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Гендерні проблеми на ринку праці України визначаються дисбалансом стосовно можливостей доступу жінок і чоловіків до гідної праці, оскільки жінки з високим освітньо-кваліфікаційним рівнем часто вимушені реалізувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, мало оплачувані й мають обмежені можливості для професійного зростання [1, с.155]. Роботодавці нерідко утискають права жінки, надаючи переваги чоловікам, унаслідок чого жінки потерпають від нижчої зарплати, стикаються з труднощами пошуку роботи, а також вимушені працювати на посадах нижчих ланок.

Дослідженням даної проблеми науковці почали займатися з другої половини ХХ століття, серед них такі вчені сучасності, як В. Покрищук, С. Коваль, В. Черба, О. Грішнова, О. Шестаковський, К. Возний та інші. Ми намітили за мету розглянути проблеми гендерної нерівності на ринку праці, визначити причини і запропонувати шляхи її подолання.

У соціально-трудовій сфері протягом останніх десятиліть спостерігаються наростаючі протиріччя між чоловіками та жінками. Жінок витісняють на менш престижні посади, і вони займаються малокваліфікованими видами праці, незважаючи на стаж роботи та рівень освіти, посилюється дискримінація жінок у платні, їхні права порушують роботодавці, а наслідком усього перерахованого стає незаконне звільнення і масове безробіття жінок. Загострення гендерних протиріч, призвело до структурних змін соціальних

ролей чоловіків та жінок у суспільстві й на ринку праці. Гендерна специфіка безробіття полягає в тому, що одні й ті самі заходи соціально-економічного впливу з боку держави по – різному впливають на становище чоловіків та жінок на ринку праці. Внаслідок цього за рівних формальних умов, зафіксованих у законодавстві про зайнятість, чоловіки та жінки мають нерівні шанси щодо працевлаштування, оплати праці, кар'єрного зростання, втрати робочого місця і т. д. Підвищення рівня жіночого безробіття багато дослідників відносять до 1990-х рр. У цей час зменшувалася кількість вакансій та збільшувався розрив між попитом і пропозицією робочої сили. Тоді переваги щодо працевлаштування масово надавалися особам чоловічої статі.

Упродовж останнього двадцятиріччя триває активна діяльність, спрямована на витіснення гендерної несправедливості в суспільстві. Уряди, громадські організації, профспілки, ділові кола вживають заходів на протидію дискримінаційним проявам. На глобальному рівні фахівці розглядають ініціативи та проекти, що сприяють статевій рівності [2]. Проте сьогодні гендерні аспекти у сфері зайнятості, на жаль, усе ж нерідко проявляються. Ми вважаємо, що наявні гендерні стереотипи, які й продукують дискримінацію і професійну сегрегацію за статевою ознакою. Наслідки світової економічної кризи загострили проблему жіночого безробіття у наш час. Зокрема, згідно з даними Державної служби зайнятості України рівень зайнятості серед жінок у I кварталі 2017 року становив 50,4% (у I кварталі 2016 р. – 51,3%), серед чоловіків – 60,4% (у I кварталі 2016 р. – 60,3%). Протягом 2016 року офіційно статус безробітного в Україні мали 1270,4 тис. осіб, серед них 52,8%, або 671,4 тис. жінок. За скеруванням Держслужби зайнятості роботу отримали 337 тисяч жінок і 409 тисяч чоловіків.

За станом на 1 січня 2017 року кількість зареєстрованих безробітних серед жінок становила 196,6 тис. осіб, серед чоловіків – 194,2 тис. осіб [4]. У службах зайнятості дану ситуацію трактують як невідповідність структури вакансій професійним, освітнім і кваліфікаційним характеристикам жінок, які

шукають роботу. Багато українських законів є суперечливими, і їх часто порушують. Як роботодавці, так і законодавство трактує жіночу працю певною мірою як недосконалу, непідходящу, а самих жінок вважають не спроможними працювати у багатьох сферах. Стереотипи заважають роботодавцям сприймати жінок не лише як домогосподарок, а й як здібних, мислячих по - сучасному і здатних приймати мудрі рішення індивідів.

Відомо, що у більшості випадків працедавці, приймаючи рішення про наймання на роботу, відмовляють жінкам-претендентам саме через те, що вони можуть молодшими піти у відпустку, пов'язану з народженням дитини та подальшим доглядом за нею. Для працедавця не спричиняє реальні незручності та проблеми кадрового менеджменту [3]. Бажання брати на роботу чоловіків працедавці виправдовують, зазвичай, традиційними стереотипами стосовно фізичних й інтелектуальних можливостей жінок. Часто роботодавці пояснюють своїм кандидатам на посаду, що компанії не мають бажання наймати жінок через надто великі сімейні й материнські пільги, надані жінкам законодавством України. Серед інших поширених форм дискримінації, з якими жінки стикаються вже на робочому місці, – відмова в наданні відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами чи для догляду за дітьми, обмеження можливостей професійного зростання, сексуальні домагання. Водночас роботи, що виконують жінки, дедалі більше зосереджуються на вторинному ринку праці. Більшість низькооплачуваних працівників – це жінки [1, с.158]. Ці та інші законодавчі норми ставлять певні вимоги до роботодавця, який своєю чергою для спрощення своїх турбот та уникнення додаткової відповідальності й збільшених виплат, наймає на вільне місце особу чоловічої статі.

З іншого боку, гендерну нерівність продукують кандидати на посаду. Деякі чоловіки, які хочуть отримати роботу, намагаються уникати трудових відносин із представницями жіночої статі при влаштування на роботу, де керівником є жінка. Тоді компанія, у разі потреби у найманні чоловіків, змушена виплачувати їм премії або ж більшу зарплату, утискаючи жіночі

інтереси. Цим самим встановлюють нерівність між чоловіками та жінками, яка утримує осіб жіночого роду у невідгідному становищі.

Проблема гендерної нерівності зачіпає не тільки економічну, політичну сфери, а й усі сторони суспільного життя. Ми вважаємо, що жінки гідні працювати на престижніших і вищеоплачуваніших посадах, очолювати керівні ланки та приймати важливі рішення, легше працевлаштовуватися на бажані робочі місця. Сучасна жінка — це мобільна, активна і працездатна людина. Отож для забезпечення статевої рівності на ринку праці й усунення гендерної несправедливості слід внести зміни до законодавства, які б спрощували сучасні вимоги до роботодавця щодо наймання жінок і ставили жінок та чоловіків у рівні умови, зламати стереотипи щодо думки про неспроможність жінок до різнопланової роботи, вжити заходів, які б запобігали різноплановій дискримінації.

Важливим кроком у становленні гендерної рівноправності є необхідність змін у менталітеті. Для цього слід активніше залучати жінок до громадського та політичного життя. Жінки не зможуть змінити свій менталітет, якщо не братимуть участі в управлінні громадськими та державними справами на рівноцінних засадах з чоловіками.

### ***Список використаної літератури:***

1. Дяків О. П. Проблеми гендерної нерівності на ринку праці регіону / О. Дяків, Е. Смик // Міжнародна науково-практична конференція «Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії». – Тернопіль, 2011. – С. 155–161.
2. Возьний К. Гендерні аспекти зайнятості: Українські реалії і світовий досвід. / К. Возьний // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2009. – № 1. – С. 69–80.
3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумакова [Електронний ресурс]. – К: Заповіт, 2016. –

244 с. – Режим доступу:

<http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/about/text/Gender-FINAL-S.pdf>

4. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. –  
Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350808>