УДК 351.84

Андрощук О. М.,
студент Львівського державного університету безпеки життєдіяльності
Науковий керівник:
доцент кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту Мартин О.М.

РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ

Практика проведення економічних реформ показала, що за відсутності адекватної системи заходів державного регулювання зайнятості жіноча частина трудових ресурсів першою витісняється на периферію ринку праці. У результаті посилюється прихована та явна дискримінація жінок, гендерна сегментація ринку праці. Для українського суспільства характерна недосконаліть нормативної бази регулювання зайнятості жінок в Україні. В результаті рівність можливостей для всіх суб'єктів ринку праці незалежно від статі, що декларується у низці документів, залишається гаслом, не підкріпленим конкретним механізмом реалізації. Тому принцип рівності можливостей фактично зведений до забезпечення рівноправності за критерієм умов праці і до розширення системи пільг і гарантій, пов'язаних із материнством.

Одним із наслідків неадекватності існуючої нормативної бази стало витіснення жінок із сфери зайнятості та зростання зареєстрованого жіночого безробіття. Хоч безробіття у однаковій мірі є проблемою як для жінок, так і для чоловіків, але досвід засвідчує, що жінкам важче знайти роботу ніж чоловікам. Динаміка працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян в Україні свідчить, що у 2003 році частка працевлаштованих жінок становила 50%, а у 2011 році – 47% [1].

Наведені факти дають вагомі підстави при реалізації гендерної політики в Україні чи не найважливішу увагу приділяти саме питанням становища жінки на ринку праці. Для цього необхідне перш за все чітке усвідомлення проблеми, адже у силу дії різних обставин, розглядаючи проблему нерівності між чоловіком і жінкою в Україні, часто звертаються до прикладів розвинутих держав світу, не врахо-

© Андрощук О. М., 2013

вуються особливості культури, звичаїв, моральних цінностей. Жіночий рух на Заході спрямований на вирішення проблем, які менш тісно пов'язані з проблемами матеріального характеру.

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. Будучи берегинею домашнього затишку, вона позбавлена можливості працювати для себе, самореалізуватися в роботі. Гендерні нерівності у сфері праці починають 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. Згідно із даними соціологічних досліджень, лише одна із 100 жінок відчуває себе нині абсолютно впевненою, 8-9 із 10 перебувають у постійній тривозі за завтрашній день, а частка тих, хто остаточно зневірився знайти будь-яку роботу, становить у структурі економічно неактивного жіночого населення 6,4%.

Найбільш вираженою в Україні формою гендерної нерівності у сфері зайнятості є гендерна професійна сегрегація, негативним проявом якої 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. Результатом гендерної професійної сегрегації є те, що середня заробітна плата жінок в Україні становить 2/3 від заробітної плати чоловіків. Майже у всіх галузях жінки займають низькооплачувані посади, причому в останні роки в Україні спостерігається тенденція – чоловіки витісняють жінок з перспективних і добре оплачуваних посад [3].

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 витісненою у напівмаргінальний сектор ринку праці, у галузь нерегламентованої і напівофіційної зайнятості.

Процес посилення трудової мобільності у середовищі спеціалістів із вищою освітою у даний час також знаходить гендерну форму вираження. Для чоловіків вихід із бюджетної сфери пов'язаний із пошуком високооплачуваної роботи, що дозволяє зберегти професійний статус. Для жінок такі можливості дуже обмежені.

Нерівність прав чоловіків та жінок впливає га розподіл трудових ресурсів серед галузей національної економіки. Співвідношення, особливо на вищих рівнях влади, становить: близько 93% чоловіки і 7% – жінки [2]. Законодавчі акти, які гарантують рівноправність чоловіків та жінок, не можуть забезпечити подолання гендерної професійної сегрегації, тому важливим є не стільки її усунення, скільки запобігання проявів дискримінації.

Дослідження ринку праці показали, що гендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні має місце, проте вона не має яскраво вираженого дискримінаційного характеру, але зумовлює потребу у проведенні гендерної політики, яка має бути спрямована на подолання гендерної професійної сегрегації. При вирішенні даної проблеми необхідно виходити із сучасних економічних і соціальних умов, а не використовувати „шаблони" зарубіжних країн, що практикується на даний час.

Література:

1.Дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: // www.ukrstat.gov.ua.

2.Гендерна мотивація праці. Центр перспективних соціальних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: // www.cpsr.org.ua.

3. Гендерні аспекти управлінської діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: // www.jobsmarket.et.ua.