

# Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України

**В. ПОКРИЩУК,**  
кандидат економічних наук

**С. КОВАЛЬ,**  
кандидат економічних наук  
НДІ праці і зайнятості населення  
Міністерства соціальної політики України і НАН України

*У статті розглянуто проблеми гендерної зайнятості населення України, які враховують соціально-демографічні, економічні та інші чинники людського розвитку. Висвітлено особливості різних соціально-демографічних груп населення у сфері зайнятості. Визначено підходи до подолання зазначених проблем і запропоновано диференційовані заходи з метою ефективного розвитку ринку праці України.*

*В статье рассмотрены проблемы гендерной занятости населения Украины, которые учитывают социально-демографические, экономические и другие факторы человеческого развития. Отображены особенности различных социально-демографических групп населения в сфере занятости. Определены подходы к преодолению обозначенных проблем и предложены дифференцированные мероприятия с целью эффективного развития рынка труда Украины.*

*The article deals with the problems of gender employment of population of Ukraine which takes into consideration social-demographical, economical and others factors of human development. The article highlights the features of different social-demographical groups of population in employment sphere. The directions of overcoming these problems are defined and the differential steps are suggested for effective development of labor market of Ukraine.*

Ключові слова: *гендерна зайнятість, ринок праці, окремі категорії населення, оплата праці, професійна кар'єра.*

**П**остановка проблеми. У сучасних умовах функціонування ринку праці України все більшої гостроти набувають проблеми гендерної нерівності в зайнятості населення. Несприятлива ситуація із зайнятістю населення в цілому та за окремими його категоріями загострює процеси економічного забезпечення домогосподарств і формування доходів сімей як їх основного фінансового джерела. Звідси витікає надзвичайна актуальність дослідження соціально-економічної структури населення, осмислення суспільно-економічних трансформацій у людському вимірі з урахуванням соціально-демографічних, економічних та інших чинників процесу людського розвитку, необхідність подальшого соціально-економічного самовизначення в умовах ринкових перетворень, пошуку напрямів і шляхів виходу на нову економічну траєкторію.

З огляду на це, осмислення закономірностей становлення соціально-економічної структури населення України, перспектив її подальшої трансформації та аналіз тих її характеристик, що вже об'єктивно сформувалися, мають стати невід'ємною складовою наукового обґрунтування загальної соці-

ально-економічної моделі розвитку країни, в тому числі у сфері гендерної зайнятості населення. Забезпечення умов і гарантій зайнятості окремих соціально-демографічних груп населення потребує опанування певних методологічних засад даного напрямку, оскільки на базі саме цього ґрунтується розроблення шляхів ефективного регулювання і сталого розвитку ринку праці в Україні.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Сучасні дослідники визначають гендерну зайнятість як відображення санкціонованого суспільством соціально-економічного статусу індивіда певної статі у сфері праці. Проте на сьогоднішній день у науковій літературі поняття гендерної зайнятості широко не застосовується. Частіше використовується категорія «гендерний поділ праці», пов'язаний з інституціональними умовами жіночої зайнятості, що вирішальним чином впливають на трудову поведінку жінок на ринку праці.

Предмет гендерної зайнятості — соціально-трудо-вий статус чоловіків і жінок, його еволюція під впливом зміни умов життя людей. Її об'єкт — чоловіки і жінки як соціально-демографічні групи, що розрізняються статусом у сфері праці та у суспільстві в цілому<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Калашникова И., Недохлебова Е. Гендерные аспекты занятости населения / И. Калашникова, Е. Недохлебова // Человек и труд. — 2005. — № 11. — С. 62–67.

У вирішення проблем зайнятості та безробіття жінок і чоловіків, подолання проблем сім'ї та молоді у свій час вагомий внесок зробили такі науковці, як: С. І. Бандур, З. П. Бараник, Д. П. Богиня, В. С. Васильченко, Н. Т. Вишневська, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, Т. А. Заяць, М. Г. Колосніцина, А. М. Колот, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснов, Е. М. Лібанова, В. О. Мандибура, Ю. М. Маршавін, С. В. Мельник, В. В. Мортіков, А. А. Нікіфорова, В. В. Онікієнко, Н. О. Павловська, О. В. Павловська, О. М. Палій, І. Л. Петрова, В. М. Петюх, С. І. Пирожков, М. В. Семікіна, А. С. Семенов, В. А. Скуратівський, М. Ф. Черепанський, Л. В. Чуйко, В. М. Шамота та ін.

Так, науковцями визнано, що дослідження трудового потенціалу сімей і домогосподарств потребують розробки нової парадигми, концептуально нових підходів стосовно визначення їх місця у суспільному відтворенні та, зокрема, у відтворенні трудового потенціалу населення України в ринкових умовах розвитку суспільства. Новим умовам мають відповідати теоретико-методологічні, методичні та науково-практичні обґрунтування оцінок щодо ситуаційного аналізу трудового потенціалу сімей і домогосподарств в аспекті його формування та реалізації<sup>2</sup>.

Забезпечення зайнятості окремих категорій населення, тобто гендерної зайнятості, є важливим завданням на шляху підвищення ефективності використання та відтворення якісного трудового потенціалу України в умовах ринкового розвитку.

**Мета статті** — дослідити проблеми гендерної зайнятості населення України в сучасних умовах розвитку ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** На даний час наявні показники у статистиці ринку праці розподіляються за статевою ознакою та надають можливість визначити загальну чисельність працюючих, економічно активних, економічно неактивних, заробітну плату, умови праці та інші характеристики зайнятості чоловіків і жінок.

При цьому на ринку праці докорінним чином відрізняється становище жінок і чоловіків, що виявляється у відмінностях заробітків, умов праці, професійної кар'єри, відпрацьованого часу, освітнього рівня, тривалості пошуку підходящої роботи, працевлаштування на привабливе робоче місце, низки інших факторів цього напрямку. Аналіз статистичних даних продемонстрував недостатню конкурентоспроможність жінок на ринку праці, що проявилась як у збільшенні їх чисельності у складі вивільнених, так і зменшенні чисельності працевлаштованих жінок.

Гендерна нерівність різних соціально-демографічних груп населення на ринку праці є серйозною

проблемою для України. Адже дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає вільних робочих місць або окремі категорії населення, наприклад, жінки, не мають бажання працювати. Навпаки — сучасні українки прагнуть реалізувати себе в суспільстві. Але ще до співбесіди з потенційним роботодавцем жінки вже зазнають дискримінації. Зокрема ідеться про безліч оголошень у засобах масової інформації щодо наймання на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли мова йде про високооплачувані та престижні посади. Зазвичай такі оголошення можна зустріти у приватних агенціях з працевлаштування або навіть у державних центрах зайнятості. Надзвичайно поширеною є практика відмови у прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема, дискримінації при прийомі на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. При цьому освіта, досвід та професійні якості, як правило, до уваги не беруться. Між тим у вищих навчальних закладах дівчата навчаються краще за хлопців, проте при розподілі «портфелів» надається перевага чоловікам. А працевлаштовані в межах однієї професійної групи жінки часто займають менш престижні та менш оплачувані посади порівняно з чоловіками і навіть за більше коло обов'язків отримують меншу оплату праці.

Все це свідчить про те, що жінки мають різні трудові можливості у порівнянні з чоловіками. А тому вони є обмеженими у просуванні службовими сходами, підвищенні заробітної плати, вирішенні питань щодо розподілу обов'язків тощо. Майже завжди жінки отримують меншу заробітну плату, ніж чоловіки, за виконання аналогічної роботи. Є проблеми на ринку праці й у жінок, які мають маленьких дітей. Так, багато українок скорочують відпустку по догляду за дитиною. Наприклад, за компетентними джерелами, у компанії мобільного зв'язку «Life:» 16% співробітниць, в яких з'явилися діти, повертаються на роботу до виповнення дитині 6 місяців, ще 20% — до 1 року. У компанії «Крафт Фудз Україна», яка виробляє продукти харчування, більшість співробітниць виходять на роботу вже через 4 місяці після народження дитини — лише до цього часу компанія виплачує призначені кошти по догляду за дитиною. Керівники компанії пояснюють ранні виходи з відпустки небажанням самих робітниць втратити кваліфікацію. Проте насправді, за визнанням самих працівників, тривала відсутність на роботі співробітниця, що народила, не заохочується. Жінки виму-

<sup>2</sup> Демографічні дослідження. Випуск 25: зб. наук. праць / НАН України, Ін-т економіки. — К., 2003. — 302 с.

шені передчасно повертатися на роботу в основному через небажання псувати свою кар'єру або взагалі втратити робоче місце. Ця тенденція, яка посилюється з кожним роком, знаходить своє відображення в різних наукових дослідженнях<sup>3</sup>.

Ринкові перетворення в Україні спричинили зміни структури та співвідношень у сфері зайнятості і сімейного трудового навантаження жінок. Проблеми поєднання жінками професійної зайнятості та домашньої роботи завжди згадуються в процесі обговорення особливостей становища жінок на ринку праці України. Так, певна частина жінок ставлять на перше місце сімейні обов'язки і вважає, що треба приділяти однакову увагу роботі і родині. В основі ж вибору жінок, які бажають лишатися на робочому місці, є такі мотиви: бажання самостійного заробітку, прагнення до кар'єрного зростання, турбота про трудовий стаж та інші. Тому серед багатьох гендерних особливостей у сфері зайнятості є те, що існує імідж зайнятої економічною діяльністю жінки, яка робить свій внесок у сімейний дохід, але при цьому не відмовилася від домашньої роботи як суто жіночого обов'язку<sup>4</sup>.

Обстеження зайнятості населення України за статтю у 2005–2009 рр. виявили деякі коливання серед чисельності зайнятих жінок у порівнянні з чоловіками<sup>5</sup>. Середній темп зміни такої чисельності за даний період становив 99% у жінок та 96,3% у чоловіків, тобто за весь цей час зменшувалась чисельність зайнятих як жінок, так і чоловіків (рисунок).

Дані, наведені на рисунку, свідчать, що протягом 2005–2008 рр. прослідковувалась чітка тенденція щодо збільшення чисельності зайнятого населення, у тому числі серед жінок і чоловіків. Негативна тенденція проявилась у 2009 р., коли чисельність зайнятих жінок зменшилась у порівнянні з 2008 р. на 148,3 тис. осіб, а чоловіків – на 632,5 тис. осіб. Незважаючи на те, що чисельність зайнятих жінок у 2009 р. у порівнянні з 2005 р. зменшилась на 101,2 тис. осіб, упродовж 2005–2009 рр. частка зайнятих жінок у загальній чисельності зайнятих України залишалася досить високою: 48,7; 48,5; 48,5; 48,3 та 49,4% відповідно.

У 2009 р. частка зайнятих жінок складала майже половину всього зайнятого населення, що приблизно відповідає показникам країн Центральної Східної Європи (ЦСЄ). Так, у країнах ЦСЄ частка зайнятих жінок у загальній чисельності зберігається на рівні 47–48% у Болгарії; 46% у Словенії; 45% у

Словаччині та Польщі; 44% у Чехії, Угорщині та Румунії<sup>6</sup>.

Також однією з особливостей становища жінок на ринку праці є існування проблеми поєднання жінками професійної зайнятості та материнства. Існування конфлікту між зайнятістю жінок на ринку праці та вихованням дітей є притаманним нашому суспільству та прослідковується у дослідженнях українських науковців<sup>7</sup>.

Як відомо, велика частина жінок нині поєднує материнство з роботою поза домом. Проведений аналіз зайнятості жінок на ринку праці України показав, що особливості диференціації повікової зайнятості жінок працездатного віку поряд з іншими факторами пояснюються реалізацією переважною більшістю жінок своєї дітородної функції до досягнення ними віку 35–40 років (найвищими рівнями народжуваності в Україні характеризуються жінки вікової групи 20–24 роки)<sup>8</sup>.

Проте на державному рівні значимість гендерних проблем на сьогоднішній день недооцінюється. І це при тому, що в статті 3 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» серед основних напрямів державної політики в цій сфері визначені виховання і пропаганда серед населення культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері, а також захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Багато в чому це пояснюється тим, що у цей час репродуктивна праця жінки, пов'язана з народженням, вихованням дітей і доглядом за ними, є її особистою справою, а тому не оплачується і не враховується системою національного рахівництва. Користь, яку отримує суспільство від репродуктивної праці жінок, є очевидною, а от результати такої праці, на жаль, не враховуються в економічному значенні.

Такий підхід породжує несправедливе ставлення суспільства до жінок, значно знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці порівняно з чоловіками, а в контексті ринкових відносин виглядає взагалі як обмеження прав жінок. Враховуючи той факт, що жінки та чоловіки зайняті в різних секторах економіки, володіють різними професіями, а також те, що сімейні обов'язки по-різному впливають на ці дві категорії населення, можна зробити висновок, що на різних рівнях та різних етапах свого трудового життя вони відчувають різний вплив такого явища, як безробіття.

<sup>3</sup> Иванов В. Л. Украинки не ценят декретный отпуск: Вольготная жизнь / В. Л. Иванов // Корреспондент. — 2009. — № 14. — С. 9–20.

<sup>4</sup> Якуба К. І. Жінки в трудовому потенціалі села / К. І. Якуба. — К.: Аграрна наука, 1998. — С. 165.

<sup>5</sup> Економічна активність населення України 2009: Стат. збірник / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — 207 с.

<sup>6</sup> Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень / Т. М. Мельник. — К.: Логос, 2006. — 320 с.

<sup>7</sup> Чуйко Л. Демографічні дослідження / Л. Чуйко. — К.: НАН України, 2003. — С. 167.

<sup>8</sup> Демографічний щорічник. — К.: Держкомстат України, 2008. — С. 158.

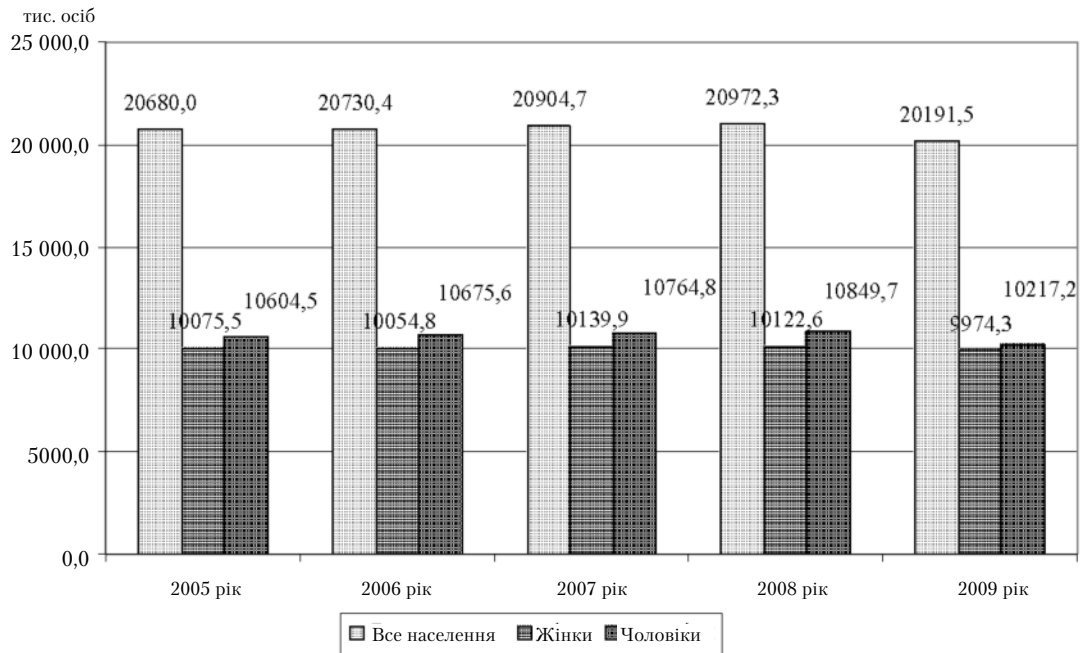


Рис. Динаміка зайнятості населення України за статтю у 2005–2009 рр.

При більш докладному аналізі з'ясувалося, що головною причиною високої зайнятості серед жінок в окремих видах економічної діяльності є низькі доходи сім'ї. В умовах нестійкого соціально-економічного розвитку та падіння життєвого рівня більшості населення трудова зайнятість жінок є головним способом «виживання» багатьох сімей. Ті, хто прагне підняти свій соціально-трудова статус, найчастіше ідуть у приватний сектор або намагаються створювати і розвивати власний бізнес. Особисті та професійні якості людини, звісно, є одним із визначальних чинників ведення нею вдалої або невдалої професійної діяльності, як відтворювального, так і інноваційного характеру на будь-якому посадовому щаблі. І хоча деякі зазначені риси жінок не завжди є сприятливими для ведення бізнесу за сучасних умов, в Україні жінки легко адаптуються до складної соціально-економічної ситуації, займаючись індивідуальною трудовою діяльністю. Однак обстеження свідчать, що приватних підприємств, контрольованих жінками, менше, ніж приватних підприємств, контрольованих чоловіками.

Що стосується зайнятості чоловіків, то вона пов'язана насамперед з підвищенням і збереженням соціального статусу — заробітна плата, професіоналізм, незалежність. Разом з тим прагнення до високого статусу значною мірою заважає трудовій мобільності чоловіків. Турбота про збереження професійного статусу і високого рівня заробітної плати при складній ситуації на ринку праці нерідко спричиняє ситуацію, коли навіть за високого рівня без-

робіття вони зважуються на звільнення за власним бажанням<sup>9</sup>.

В Україні існують суттєві відмінності за ознакою статі у структурі зайнятості населення за професійними групами (таблиця). Так, професійна структура зайнятості жінок характеризується порівняно з чоловічою професійною зайнятістю нижчою часткою чисельності групи «законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)». Натомість серед зайнятих жінок у 5 разів більшою, ніж у складі чоловіків, є чисельність у 2009 р. технічних службовців, у 2,2 разу — працівників сфери торгівлі та послуг, у 2 рази — фахівців, у 1,8 разу — професіоналів тощо.

На основі наведених даних можна зробити висновок, що у структурі зайнятих жінок за професійними групами найбільшу частку складають жінки, які мають найпростіші професії і зайняті у сфері торгівлі та послуг. Серед чоловіків найбільшу чисельність утворюють також ті, які мають найпростіші професії, хоча й меншою мірою, ніж жінки, а також кваліфіковані робітники з інструментом.

Тобто очевидно, що за загальної чисельної переваги жінок у групах професіоналів і фахівців жінки поступаються у відносному вираженні чоловікам, які переважають у групі законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів, управителів. При цьому слід вказати на зростання відсоткової частки групи «законодавців» у динаміці як серед жінок, так і серед чоловіків. Упродовж 2006–2009 рр. частка жінок-законодавців зростає на

<sup>9</sup> Курило І. О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації / І. О. Курило. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. — С. 470.

Таблиця

**Структура та динаміка зайнятих жінок і чоловіків за професійними групами України у 2006–2009 рр.\***

Показник	2006 рік		2007 рік		2008 рік		2009 рік	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Зайнятих всього, тис. осіб	10 054,8	10 675,6	10 139,9	10 764,8	9782,2	10 590,4	9974,3	10 217,2
у тому числі за професійними групами, у відсотках до підсумку:	100	100	100	100	100	100	100	100
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	5,7	8,7	6,2	9,0	6,2	9,0	6,6	9,2
професіонали	16,5	8,1	16,6	8,8	17,5	9,2	17,4	9,8
фахівці	15,5	8,7	15,3	7,9	15,8	8,1	15,9	7,9
технічні службовці	6,2	1,3	6,2	1,2	6,2	1,1	6,0	1,2
працівники сфери торгівлі та послуг	18,7	7,9	19,2	8,3	20,5	8,8	19,9	9,1
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	1,4	1,6	1,1	1,4	0,9	1,3	0,9	1,1
кваліфіковані робітники з інструментом	3,6	20,0	3,7	20,9	4,0	22,8	3,3	20,8
робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	5,8	19,3	5,5	19,2	5,8	19,5	4,8	18,9
найпростіші професії	26,6	24,4	26,2	23,3	23,1	20,2	25,2	22,0

\* Джерело: *Економічна активність населення України 2009: Стат. збірник / Державний комітет статистики України. — К., 2010. — 207 с.*

0,9 в. п., а чоловіків — на 0,5 в. п. Також зросла частка зайнятих жінок і чоловіків серед професіоналів відповідно на 0,9 в. п. і 1,7 в. п., працівників сфери торгівлі та послуг — на 1,2 в. п. рівнозначно, жінок у складі фахівців — на 0,4 в. п. тощо (див. таблицю).

Така динаміка структури зайнятих за окремими групами підтверджує загальні тенденції процесу трансформації зайнятості, пов'язаного зі зростанням економічної ролі сфер послуг і управління у сучасному постіндустріальному суспільстві на противагу матеріальному виробництву.

Незважаючи на те, що освітній рівень економічно активного жіночого населення досить високий, економічна активність жінок порівняно з чоловіками, що мають освіту, постійно знижується. Виявлене відставання жінок за професійно-кваліфікаційним рівнем в умовах, коли освітній рівень зайнятості жінок не поступається чоловічому, дає підстави говорити про низьку ефективність використання жінками свого освітнього рівня.

Причому ця особливість спостерігається не лише в суто чоловічих професійно-кваліфікаційних групах, а й серед працівників сфери послуг і торгівлі, де переважна чисельність зайнятих жінок є суттєвою. Така професійна сегрегація жінок і чоловіків безпосередньо спричиняє відповідну диференціацію в оплаті жіночої та чоловічої праці, а тому майже в усіх країнах світу, в тому числі й в Україні, чітко виявляється тенденція до концентрації жінок у видах економічної діяльності та професіях із нижчим рівнем оплати праці, що ще раз підтверджує уявлення про чоловічий та жіночий гендер як соціально-економічні категорії.

Очевидною є ситуація, пов'язана із впливом фінансово-економічної кризи, під час якої види економічної діяльності з традиційно більшою чисельністю чоловіків під час економічного спаду постраждали більшою мірою. Значні скорочення провели, наприклад, промислові підприємства та будівельні компанії. Але разом позбувалися і від адміністра-

тивного персоналу, маркетологів, менеджерів з персоналу, рекламистів, серед яких більшість жінок. Тож ця версія лише частково пояснює статистику, а шукати основні причини слід в іншому.

Адже жінки завжди були скромніші у своїх вимогах, тому їх кандидатури виявилися найбільш придатними під час кризи. Вони менш вимогливі до головного — до розмірів зарплат. Різниця в оплаті праці чоловіків і жінок в Україні зазвичай досягає 10–40% залежно від галузі та посади. Чим вище позиція жінки, тим більше розрив і, на жаль, не на користь слабкої статі.

Отже, можна зазначити, що реальний професійний розподіл зайнятості підтверджується уявленнями про характерні тій чи іншій статі професії. Як свідчать статистичні дані, чисельність осіб жіночої та чоловічої статей досить нерівномірно представлена в різних сферах трудової діяльності на ринку праці України. У структурі зайнятих жінок, чоловіків за професійними групами України також не слід очікувати істотного професійного вдосконалення і всебічної захищеності жінок на ринку праці, але можна підтримувати професійну майстерність, поліпшити емоційний стан жінки завдяки професійній роботі та гідній оплаті праці.

Пов'язаною з особливістю професійної сегрегації за гендерною ознакою є проблема нерівномірного співвідношення рівнів оплати праці чоловіків і жінок. Професійний та рольовий розподіл трудових обов'язків є одним із чинників того, що менш оплачувані в нашому суспільстві професії та менш оплачувані посади обіймають здебільшого жінки. Згідно зі статистичними даними, середня заробітна плата чоловіків у середньому по Україні в 1,3 разу вища, ніж заробітна плата жінок (хоча дискримінацію у заробітній платі офіційно заборонено)<sup>10</sup>.

Проведення в центрах зайнятості семінарів для різних категорій жінок показало, що кар'єра жінки вирішує багато проблем її статусу як в сім'ї, так і в суспільстві, а також доводить, що жінка спроможна керувати колективом. Але, на жаль, матеріальні нестатки і втрата роботи часто спонукають жінку погоджуватися на низькооплачувану або неprestижну роботу, що не дає довгострокових гарантій зайнятості, не відповідає ні освітньому рівню, ні кваліфікації та здібностям. Тому саме жінки найчастіше залишаються без роботи та більш активно звертаються за допомогою до державної служби зайнятості.

Запорукою успішного трудового життя сучасної жінки, її професійної самореалізації є зважений вибір нею професії та місця роботи. Сьогодні держава через державну службу зайнятості опікується поліпшенням становища жінок на ринку праці та їхнім

професійним захистом. Найбільшим попитом серед жінок користуються професії та спеціальності бухгалтера зі знанням міжнародних стандартів та сучасних комп'ютерних програм, секретаря керівника (організацій, підприємств, установ), кухаря, кондитера, перукаря, продавця, кравця тощо. Значна увага приділяється навчанню за професіями, які дають змогу незайнятим громадянам, особливо жінкам, реалізовувати себе у сфері малого бізнесу шляхом самозайнятості, наприклад, пошиву одягу, перукарських послуг тощо. Жінкам, які звернулися до служби зайнятості, надаються профінформаційні й профконсультаційні послуги щодо вибору професії з урахуванням потреб регіонального ринку праці, вони залучаються до участі у семінарах.

Під час проведення цих семінарів приділяється увага формуванню у жінок упевненості в собі, своїх силах, розвитку вмінь самостійного пошуку роботи, опануванню технології самопрезентацій, таких як співбесіда з роботодавцем, техніка телефонних дзвінків, написання резюме тощо. Така робота приносить позитивні результати: до безробітних жінок повертається впевненість у власних силах, особливо якщо вони тривалий час шукають роботу.

Значну допомогу у виборі майбутнього професійного шляху жінки отримують через масові заходи, що їх здійснює державна служба зайнятості: ярмарки вакансій та професій, дні відкритих дверей з навчальними закладами, «круглі столи», дні презентацій і аукціонів професій, конкурсів тощо. З метою тимчасового працевлаштування й надання матеріальної підтримки для незайнятих громадян Державною службою зайнятості разом із місцевими органами влади організуються громадські роботи. У 2005 р. у них брали участь 284,9 тис. незайнятих жінок, які перебували на обліку в службі зайнятості, або 68,0% загальної чисельності задіяних на громадських роботах. Упродовж січня-червня 2006 р. майже 238,8 тис. жінок брали участь у громадських роботах.

Головними інституціями, що здійснюють заходи щодо поліпшення стану жінок на ринку праці за рахунок реалізації державної політики у сфері зайнятості, працевлаштування, навчання, підтримки в започаткуванні безробітними власної справи і т. ін., є Міністерство соціальної політики та Державна служба зайнятості України.

Розв'язання гендерних проблем потребує концептуального визначення, формування та реалізації гендерної політики як основи гендерної культури та розвитку соціально-економічної активності жінок і чоловіків. Забезпечення зайнятості цих категорій населення є важливим завданням на шляху підви-

<sup>10</sup> Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями удосконалення. — К., 2009. — С. 144–145.

щення ефективності використання та відтворення якісного трудового потенціалу України в умовах ринкового розвитку. Подолання економічної дискримінації жінок можливе за умови розробки державної стратегії визнання і підтримки репродуктивного сектора економіки, активної участі в її реалізації державних і суспільних структур. Для реалізації державної політики щодо рівних конституційних прав та подолання гендерних проблем необхідно здійснити низку цілеспрямованих заходів у сфері формування відповідного світогляду як чоловіків, так і жінок.

Оскільки сім'я, домашнє господарство є проміжними ланцюгами між людиною і суспільством, у ринкових умовах посилюється наукове та практичне значення розгляду сімейної форми функціонування трудового потенціалу в системі багатограних зв'язків з іншими його формами. У такий спосіб збагачується реалізація широкого підходу до визначення категорії трудового потенціалу, до забезпечення належної повноти його форм – економічної, демографічної, як складових людського капіталу, розвитку інтелектуального потенціалу тощо. Основними факторами, що впливають на розвиток трудового потенціалу, є соціально-демографічні критерії населення, головним серед яких є стать<sup>11</sup>.

Однак до останнього часу новим підходам до вивчення сімейних домогосподарських аспектів трудового потенціалу належної уваги не приділялось. Реалізація цих підходів, продуктивних у науковому і практичному значеннях, потребує фундаментальних досліджень у контексті нової парадигми поглядів на трудовий потенціал відповідно до вимог ринкової економіки. Самостійного значення при цьому набуває поєднання питань економічної, соціальної, демографічної складових трудового потенціалу сімей і домогосподарств. Воно зумовлене посиленням орієнтацій на розвиток сім'ї у системах економічних зв'язків і відносин<sup>12</sup>.

Нині має відбутися активне переосмислення методів і теоретичної побудови соціально-економічних наук, що стосуються теми жінки і статі, з якою вона асоціюється. Хоча, як відзначають фахівці, сама ця тема не є аж такою новою для вітчизняної соціальної та гуманітарної науки, проте таке переосмислення в останні роки стало особливо актуальним для всіх галузей сучасної науки, пов'язаних з цією тематикою. Для нашої країни у даному контексті важлива роль держави, що встановлює регуляторні межі гендерного поділу праці. На жаль, вона не приділяє належної

уваги гендерній політиці. На тлі різких змін в усіх сферах життя суспільства змінюються (причому не завжди в кращий бік) звичні моделі сімейної економіки, демографічне поведження чоловіків і жінок, їхнє становище на ринку праці.

З точки зору гендерної статистики має бути удосконалена та приведена у відповідність із міжнародними документами статистична методологія визначення, збирання, оброблення та поширення даних стосовно:

1) різниці в оплаті праці між жінками та чоловіками;

2) переліку аналітичних таблиць за результатами обстежень економічної активності населення (розподіл зайнятих за секторами діяльності, повна та часткова зайнятість жінок і чоловіків, зайнятість батька та матері відповідно до чисельності дітей у сім'ї та віку молодшої дитини тощо)<sup>13</sup>.

Поточна трансформація гендерної статистики, яка перетворює широке коло окремих статистичних даних у комплексні системи (багатоцільові обстеження, матриці соціальних рахунків тощо), є логічним наслідком зростання потреби системи управління відстежувати стан і тенденції з гендерних питань за допомогою обмеженої кількості достовірних та якісних показників на основі логічно пов'язаної сукупності статистичної інформації шляхом використання порівнянних на міжнародному рівні показників і напрямів їх узгодження.

Критерієм ефективності гендерної політики, у першу чергу, є наявність для її розробки якісної статистичної інформації. При цьому якість статистичних даних має відповідати таким обов'язковим критеріям: достовірність і повнота, точність і надійність, своєчасність і пунктуальність, доступність і ясність, порівнянність і послідовність. Саме така гендерна статистика має стати необхідним елементом інформаційної системи суспільства, яка надає можливість:

➤ забезпечити суспільство та державні органи всією необхідною інформацією з гендерних питань, у тому числі у сфері зайнятості населення;

➤ забезпечити комплексність, оперативність даних за окремими соціально-економічними аспектами з розподілом за статтю;

➤ поліпшити рівень оцінювання та аналізу тенденцій людського розвитку;

➤ підняти на більш високий рівень інформаційне забезпечення гендерної політики.

Подолання економічної дискримінації жінок можливе за умови розробки державної стратегії ви-

<sup>11</sup> Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – К. : Наук. думка, 1992. – 177 с.

<sup>12</sup> Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витокі, складові, напрями протидії. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. – 560 с.

<sup>13</sup> Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями удосконалення. – К., 2009. – 180 с.

знання і підтримки репродуктивного сектора економіки, активної участі в її реалізації державних і приватних структур.

Ступінь реалізації наукових розробок у цьому напрямі залежать від багатьох факторів, серед яких визначення гендерних стратегій з урахуванням пріоритетних національних інтересів. У цьому зв'язку важливо виділити основні типи стратегій зайнятості і зрозуміти, як можна на них впливати.

Стратегічна мета 1 гендерного регулювання зайнятості в Україні має бути намічена у напрямі здійснення економічної і соціальної політики з урахуванням потреб жінок, протистояння фемінізації бідності.

Стратегічна мета 2 — сприяння рівноправному доступу жінок до ресурсів, робочих місць та інформації.

Стратегічна мета 3 — створення загальнодержавного та регіонального механізму поліпшення становища жінок.

Конкретна реалізація цих напрямів полягає в наступному:

1. Проведення зваженої і стабільної макроекономічної та секторальної політики зайнятості, яка має здійснюватися з урахуванням специфічних потреб жіночої частини населення. Впровадження гендерних методик у статистику зайнятості населення.

2. Коригування програм зайнятості та соціальної політики, які даватимуть змогу жінкам протидіяти несприятливій економічній ситуації та зберігати необхідний для прожиття рівень доходів з метою зменшення негативних наслідків для жінок. Просування програм, що створюють пільги для працюючих жінок, які мають неповнолітніх дітей або повертаються на ринок праці після перерви, пов'язаної з народженням дитини.

3. Впровадження обов'язкової гендерної експертизи проектів програм і законодавства щодо структурної перебудови економіки, ринків зайнятості з урахуванням їх впливу на жінок. Перегляд чинного трудового законодавства з метою збалансування соціальних виплат жінок з державних і недержавних джерел для зменшення ризику звільнення або відмови в прийнятті на роботу. Проведення кодифікації законодавства України, запровадження механізму експертизи проектів законів з урахуванням гендерних факторів.

4. Розширення мережі курсів професійного навчання жінок з метою створення можливості отримання ними знань і навичок, які дозволяють поліпшити та розширити їх можливості в плані зайнятості, включаючи самозайнятість тощо.

Для реалізації державної політики щодо рівних конституційних прав та подолання гендерних проблем необхідно здійснити низку цілеспрямованих заходів у сфері формування відповідного світогляду як чоловіків, так і жінок. Послуги щодо сприяння зайнятості населення та укомплектування підприємств, установ та організацій кваліфікованими працівниками мають надаватися всім клієнтам незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану та місця проживання. Дослідження цієї тематики має сприяти позитивним змінам щодо подолання гендерних стереотипів та впровадження гендерної рівності в українському суспільстві в цілому, адже вагомих результатів сьогодні можна досягти тільки за умов усвідомлення кожним, що людські та професійні якості людини не залежать ні від статі, ні від віку, ні від кольору шкіри тощо.

**Висновки.** Існує багато гендерних проблем у зайнятості представників обох статей. Усі згадані питання впродовж останніх років тісно пов'язані в українському суспільстві з вирішенням гендерних проблем зайнятості населення щодо захисту прав і забезпечення гарантій зайнятості для цих категорій громадян. При цьому є чітко вираженими певні особливості жіночої зайнятості, пов'язані з поєднанням оплачуваної та домашньої роботи, а особливості чоловічої зайнятості визначені переважно економічними параметрами.

Структурні зрушення на ринку праці зумовлюють певні зміни в його сегментах, зокрема стосовно зайнятості і безробіття окремих груп населення. Спостерігається якісна неоднорідність зайнятості за статтю. Порівняння показників економічної активності чоловіків і жінок свідчить про різнонаправленість та нерівномірність розвитку її динаміки на ринку праці.

Статистичні дані свідчать, що жінки більшою мірою представлені в таких видах діяльності, як торгівля, освіта, охорона здоров'я, юридичні послуги, фінансове забезпечення, операції з нерухомим майном. До професій, в яких кількісно переважають чоловіки, належать водії, машиністи, а також гірники, металурги, машинобудівники. Модальними жіночими професіями виявилися: вчитель, вихователь, лікар, медсестра, санітарка, бухгалтер, перукар, манікюрниця, косметолог, секретар, прибиральниця, швачка, муляр, продавець, стюардеса. Отже, жіночі професії здебільшого пов'язані зі сферами навчання-виховання, медичною, продукування зовнішності, тобто жінці відводиться сфера послуг, а також позиції допоміжного персоналу. Разом з тим,