



*Близнюк В.В., канд. екон. наук
Інститут економічного прогнозування НАН України*

ГЕНДЕРНА ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Розглядається проблема гендерної структури ринку праці; визначено рівень професійної сегрегації в Україні; обґрунтовано підхід до забезпечення гендерної рівності на ринку праці України.

Цікавість до становища жінки у суспільстві виникла давно. “Жіночі” проблеми традиційно обумовлювалися біологічною особливістю жіночої популяції, а також історично обумовленими стереотипами соціальної політики (культурою, релігією, мораллю). Ще Платон зустрічаються розмірковував з приводу створення рівних можливостей для залучення жінок та чоловіків до управлінської та виробничої діяльності. Ідеї про захист прав жінок виникали і в епоху Відродження та були розвинуті пізніше жіночими рухами та партіями, включаючи робочий і демократичний жіночі рухи та фемінізм. Численні дослідження жіночої проблематики довели необхідність дослідження також і проблем чоловіків, що є умовою нормального розвитку суспільства.

Останні десятиріччя у наукових колах з’явився новий термін “гендер”, який спочатку використовувався для характеристики статусу жінки у суспільстві, а надалі адаптований традиційними суспільними науками. На сьогодні це поняття не лише увійшло у сферу гуманітарного знання, але й стало усталеною темою досліджень у європейських країнах. Це свідчить про те, що проблеми взаємовідносин між статями сприймаються як форма соціальної організації [1].

Гендер на відміну від терміну “стать”, що характеризує біологічну ідентифікацію чоловічого та жіночого, відображає відмінності в соціальних, економічних ролях, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим. Гендер є одним із базових соціальних інститутів, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками населення (раса, клас, вік) організує соціальну систему суспільства.

Важливе місце у гендерних дослідженнях посідає трудова поведінка. Так, класична феміністична теорія розглядала чоловічу працю як суспільний (публічний) вид діяльності, а жіночу як “невидимий” [2]. З початку 80-х років з’являються дослідження присвячені власно гендерним відносинам на ринку праці, тобто у суспільній сфері [3, 4]. Досить яскраво виділяються дослідження Х.Хартман та С.Валбі щодо економічного базису патріархату, який вони вбачають у контрольованому доступі жінок до “чоловічих” робочих місць,



які є гендерно нейтральними ланками. На їх думку, жінки не допускаються до високооплачуваних робочих місць, а тому вони змушені розглядати шлюб як майже єдиний засіб вирішення матеріальних проблем і змиритися зі своєю безкоштовною експлуатацією вдома [5, 6].

Надалі дослідження отримали розвиток у роботах Ц.Кокбурн, яка доводить, що чоловіки на ринку праці мають не лише економічну, але й соціополітичну та фізичну владу над жінками. Фізична сила та технічні здібності не належать чоловікам від природи, а виховуються в процесі соціалізації. Ц.Кокбурн наводить безліч прикладів конструювання фізичної переваги чоловіка над жінкою. За її висновками [7, с. 58], технологічні процеси не є гендерно-нейтральними, вони певним чином пристосовані до “чоловічих” та “жіночих” робочих місць. Отже, гендерний розподіл ринку праці є не лише економічним феноменом, а соціально сконструйованим через біологічні особливості чоловіків та жінок.

Проблема гендерної структури ринку праці є особливо важливою для пострадянських країн, де участь жінок у робочій силі ще в радянські часи досягала майже максимального рівня, а у пострадянські часи знизилася несуттєво. На рівень жіночої зайнятості та модель реалізації переваг зайнятості впливає низка факторів: економічні, соціокультурні та сімейні, ідеологічні, що є пріоритетними в аналізі жіночої зайнятості. Дослідники відзначають, що все ж таки, незважаючи на значні зміни в українському суспільстві, існує моностаєва монополія на певні види діяльності [8], з’являються переважно “чоловічі” та “жіночі” професії, поглиблюється диспропорція у посадовій ієрархії.

Менталітет суспільства формує стереотипне сприйняття соціо-статевих ролей, структуру переваг у попиті та пропозиції жінок на ринку праці, тобто діє на макро- та мікрорівні. В раціональному європейському світогляді такі риси як чуйність, емоційність, вразливість розглядаються як суто жіночі, і водночас як другорядні, менш значущі риси для успішної професійної діяльності. Тим самим заохочується стиль соціальної поведінки, що веде до *маскулінізації суспільства*. Але ідеологічні проблеми не є предметом даної статі, тому ми зупинимось безпосередньо на економічних факторах і гендерних особливостях розвитку ринку праці в Україні. Мета і завдання дослідження полягають у науковій оцінці значення гендерних відносин та визначенні механізмів досягнення гендерної рівності на ринку праці.

Законодавчо ще з радянських часів закріплена рівність статей, метою якої було звільнення жінок від домашньої експлуатації, а в сфері зайнятості – “підтягування” її до статусу чоловіка, тобто статус чоловіка сприймався як “еталон” і коригуванню не підлягав. Однак, законодавчо закріплена статєва рівність не означала фактичної, тому й дотепер “жіноча зайнятість виникає ніби в прогалинах, залишених чоловіками” [9].



У радянському суспільстві передбачалося замінити жіночу домашню працю громадським обслуговуванням, для чого планувалось створення громадських їдалень, пралень тощо, що повинно було призвести до зростання продуктивності праці та зменшити навантаження на жінок у домашньому господарстві¹. Проте надії, що участь жінок у суспільному виробництві надасть їм свободу від стомливої праці, не виправдались. Більш того, домінування жінок серед зайнятих в громадському харчуванні, охороні здоров'я, швейній і легкій промисловості, освіті тощо призвели до подвоєння традиційних функцій жінок [10, с. 92].

Разом з тим розвиток громадського обслуговування на новій організаційній і технологічній базі не міг не привести до корінних змін в зайнятості жінок та зростанні її рівня. Сучасна українська модель зайнятості, що залишилися у спадок від радянської, розглядає проблему скорочення “подвійного навантаження” жінок за рахунок усупільнення сімейно-побутових обов'язків, впровадження пілг для працюючих жінок-матерів. Але при цьому більшість соціальних пілг спрямовані не на сім'ї з дітьми, а на жінок, що своєї черги призводить жінок до статусу “соціального інваліду” на ринку праці.

Варто відзначити, що західне суспільство орієнтується на перерозподіл домашніх обов'язків між подружжям, посилення батьківської відповідальності. Громадськість достатньо жорстко реагує на факт дискримінації як у сім'ї, так і на ринку праці.

Для всіх колишніх соціалістичних країн на початок 90-х років характерними були високі рівні економічної активності населення, що було результатом впливу пануючої ідеології повної зайнятості. За даними 1995 р. (першого року проведення обстежень домогосподарств з питань економічної активності за методологією МОП) рівень економічної активності населення України становив 67,8 %, у 1998 р. – 70,7 %, а у 2001 р. цей показник склав 62,7 % [11]. Ця тенденція була характерною для всіх країн Центральної та Східної Європи, хоча темпи зміни варіювалися між країнами [12, с. 13].

Ситуація на ринку праці така, що економічна активність чоловіків вища ніж у жінок. Однак для обох статей в Україні спостерігалось зменшення цього показника. Порівняно з 1998 р. у 2001 р. економічна активність чоловіків в цілому зменшилася на 5,7 процентних пункти, а жінок – на 10,2 процентних пункти. Для чоловіків працездатного віку рівень економічної активності в середньому складав у 2000 р. 76,2 та 75 % у 2001 р., а для жінок цей показник досяг рівня 71,5 та 70,6 %.

¹ За розрахунками відомого радянського економіста, статистика, історика, соціолога, академіка АН СРСР С.Г.Струмліна продуктивність праці за умов суспільно побутового обслуговування повинна збільшитися у п'ять разів.



Найвищий рівень економічної активності чоловіків припадає на віковий діапазон 35–39 років (91,1 % у 2000 р. та 90,2 % у 2001 р.); для жінок таким віковим діапазоном є вік 40–44 роки (складає відповідно 87,3 та 87,1 % для 2000 та 2001 рр.), що представлено на рисунку.

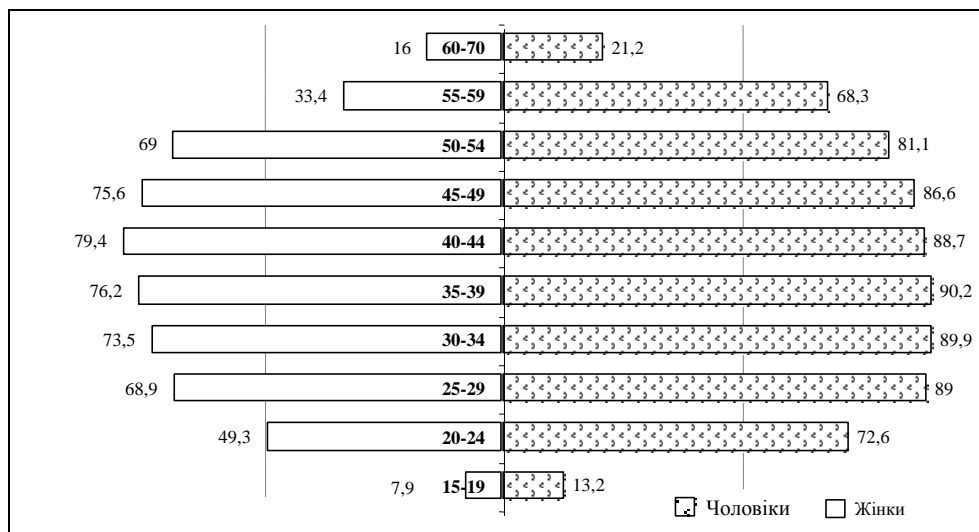


Рисунок. Економічна активність населення України у статеві-віковому розрізі у 2001 р.

В Україні історично так склалося, що жінки рано одружуються та народжують дітей, тому саме для працездатних жінок молодого віку (20–29 років) характерне зниження економічної активності. Проблема полягає в тому, щоб визначитися, якою мірою зниження економічної активності молодих жінок носить добровільний або вимушений характер, що залежить як від кон’юнктури попиту та пропозиції жіночої робочої сили на ринку праці, так і від сімейних обставин. Так, виходячи з “нової теорії домашнього господарства”, запропонованої Г.Беккером [13], рівень зайнятості жінок на ринку праці залежить від доходів сім’ї та від ціни на фактори виробництва. Але при цьому найважливішим ресурсом для домашнього виробництва є цінність часу членів сім’ї, який розраховується через альтернативні витрати. Зростання зайнятості жінок на ринку праці є стимулом для розвитку “часозберігаючих технологій” домашньої праці. Коливання у рівнях зайнятості жінок також пов’язують з екстенсивним або інтенсивним типами розвитку економіки [14].

За даними 2000–2001 рр. жінки в загальній чисельності зайнятих України мають вагому і майже постійну частку: 48,6–48,7 %; чоловіки відповідно – 51,4–51,3 %. Тобто жінки складають майже половину всього зайнятого населення, що перевищує показники країн Центральної Східної Європи (ЦСЄ). Так, у країнах ЦСЄ частка зайнятих жінок зберігається на рівні: від 47 % чисельності зайнятих



в Болгарії, 46 % в Словенії, 45 % у Словаччині та Польщі до рівня 44 % у Чехії, Угорщині та Румунії [15]. Значні рівні зайнятості жінок певною мірою можна пояснити наслідками соціалістичної економіки та інерцією сформованих переваг [16]. Досвід зайнятості, який є у більшості жінок активного віку в сучасних умовах є більшою мірою перевагою, ніж недоліком, допомагаючи швидше адаптуватися жінкам до змінного ринку праці. Це пояснює той факт, що безробіття на “повному” ринку праці жінок є нижчим від безробіття чоловіків².

Порівнюючи освітній рівень зайнятого населення, слід відзначити, що частка зайнятих жінок із повною та базовою вищою освітою значно перевищує аналогічний показник для чоловіків (частка зайнятих жінок з вищою освітою у 2001 р. складала 49,9 % від кількості усіх зайнятих жінок, у 2000 р. – 47,3 %; для чоловіків аналогічні показники склали – 36,2 та 34,6 % відповідно). Але високий освітній потенціал не завжди є гарантією його реалізації.

Дослідження динаміки та структури зайнятості у статевому розрізі передбачає оцінку збалансованості структури зайнятості з виокремленням статевих груп. Для дослідження застосовують певні показники сегрегації, що відбивають штучний розподіл сукупності за обраною ознакою.

Теоретичні підходи до поняття “професійної сегрегації” варіюються в залежності від поглядів представників різних соціальних і економічних шкіл. Зокрема, з точки зору марксистів професійна сегрегація є продовженням впливу розподілу чоловічих і жіночих ролей, їх статусу в домогосподарстві, у суспільному житті, перенесеного в професійну структуру. Цей розподіл статевих ролей може бути або заданий первинно, або бути результатом примусів, нав’язаних економічною (капіталістичною) експлуатацією.

Представники неокласичної школи вважають, що професійна сегрегація виникає внаслідок дії факторів попиту та пропозиції на ринку праці: з індивідуальних перспектив чоловіків і жінок, як раціональних виробників і споживачів.

Феміністи сприймають сегментацію зайнятості жінок як наслідок чоловічого тиску в суспільній і приватній сферах.

За допомогою показників сегрегації виявляється професійно-кваліфікаційна або галузева структура жіночої зайнятості у порівнянні з чоловічою. Рівень сегрегації за статтю в економіці можна оцінити, наприклад, за допомогою індексу дисиміляції Дункана (ID) та індексу жіночої зайнятості (WEI) [17, с. 29]. При наявності порівняльної бази, використання ID дозволяє простежити динаміку змін професійної та галузевої структури щодо чоловіків та жінок, а далі – оцінити ефективність політики зайнятості. Індекс дисиміляції визначається за формулою

² Чисельність безробітних на повному ринку праці – чисельність безробітних визначених за допомогою обстежень домогосподарств з питань економічної активності, зайнятості та безробіття населення України, що проводяться щоквартально Держкомстатом України [див. 11].



$$ID = \frac{1}{2} \sum |M_i - F_i|,$$

де i – кількість галузей; M_i – частка зайнятих чоловіків в i -тій галузі або професії; F_i – частка зайнятих жінок в i -тій галузі або професії.

Індекс дисиміляції (ID) показує частку працівників однієї статі, при зміні роботи якими (наприклад, при переході чоловіків у сферу освіти та охорони здоров'я) структура зайнятості стає гендерно-нейтральною; при цьому робітники іншої статі залишаються на своїх робочих місцях. Індекс ID є симетричний, тому висновок буде вірним і для чоловіків, і для жінок.

Індекс жіночої зайнятості WEI характеризує ступінь відповідності фактичного стану і теоретичного розподілу пропорційно часткам галузей у структурі загальної зайнятості.

Нами виконано розрахунки ID та WEI згідно зі статистичними даними щодо чисельності зайнятих за видами економічної діяльності. Результати наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Індекс дисиміляції та індекс жіночої зайнятості України у 1999–2001 рр.
(за видами економічної діяльності), %

Показник	1999	2000	2001
Індекс жіночої зайнятості	25,0	26,4	26,2
Індекс дисиміляції	24,2	25,7	25,5

Розраховано за даними [11].

Аналізуючи наведені результати можна зробити висновок, що гендерна сегрегація змінюється, але не дуже помітними темпами, що пояснюється стабілізацією ситуації на ринку праці. Обидва індекси відбивають схожі результати оцінки рівня міжстатевої сегрегації. При цьому WEI оцінює її рівень трохи вище, що обумовлено інтенсивнішими структурними зрушеннями в жіночій зайнятості внаслідок більшої концентрації жінок у сфері освіти, охорони здоров'я, торгівлі. В той же самий час відбувалося значне вибуття жіночої робочої сили із галузей промисловості. Так, за даними 1999–2001 рр. слід відзначити, що жінки більше представлені у таких видах діяльності як: оптова та роздрібна торгівля (від 55,3 % у 1999 р. до 57,7 % у 2001 р.); фінансова діяльність та операції з нерухомістю, здавання її у наїм та послуги юридичним особам (від 61,6 % у 1999 р. до 56,6 % у 2001 р.); освіта, охорона здоров'я та соціальна допомога (від 79,1 % у 1999 р. до 78,3 % у 2001 р.).

За родом занять, де переважає чоловіча праця, виділяються водії та машиністи рухомого обладнання, працівники гірської, металоріжучої та машинобудівної промисловості. Жінки мало представлені серед керівників органів влади та управління, але спостерігається відносно переважування кількості



жінок серед спеціалістів середньої ланки управління із середнім рівнем кваліфікації та серед некваліфікованих працівників. До того ж професійна сегрегація проявляється навіть при працевлаштуванні службою зайнятості. Так, найбільша частка жінок, працевлаштованих за допомогою державної служби зайнятості, припадає на такі галузі: фінансування та страхування, пенсійне забезпечення (76,2 % у 2000 р. та 77,1 % у 2001 р.); охорона здоров'я, фізична культура та соціальне забезпечення (74 % у 2000 р. та 74,6 % у 2001 р.); освіта (68 % у 2000 р. та 67,1 % у 2001 р.). Все це посилює професійну сегрегацію в економіці країни.

Оцінити рівень сегрегації в Україні можна у зіставленні з аналогічними показниками інших країн. Так, в США за останні 20 років рівень ID скоротився з 28 % до 26 %, високим рівнем сегрегації за статтю та повільним його збільшенням характеризується економіка Німеччини ($ID_{1980} = 29,2 \%$, $ID_{1997} = 31,2 \%$), нижчими показниками характеризується економіка Чехії, індекс дисиміляції в якій дорівнював у 1997 р. 28,5 %. Проведений аналіз при розгляді професійної структури зайнятості свідчить, що ID в Україні є порівняним із показниками розвинутих країн, але цей рівень є достатньо високим і зумовлює розробку виважених заходів щодо впровадження гендерно нейтральної політики зайнятості.

У цілому професійна структура зайнятих жінок є більш відповідною до постіндустріального суспільства, ніж структура зайнятих чоловіків. Про це свідчить насамперед висока частка жінок, зайнятих у галузі інформаційно-обчислювального обслуговування (64,8 % за даними 2000 р.)³, невиробничих видах побутового обслуговування (73,2 %), торгівлі (64,7 %). Тому, у подальшій перспективі слід орієнтуватися на необхідні перетворення у структурі чоловічої зайнятості, яка на сьогодні майже повністю орієнтована на індустріальні та сільськогосподарські види діяльності. Високий рівень зайнятості в цих галузях свідчить про низький технологічний рівень матеріального виробництва, що проявляється у зношеності основних фондів та зменшенні інноваційних проєктів. Саме чоловікам у найближчому майбутньому слід переглянути свою професійну зацікавленість та фахові переваги; одночасно цей процес потребує технічного та технологічного переоснащення сфери матеріального виробництва. Варто зазначити, що певні зміни вже відбуваються в окремих галузях: наприклад зростає чисельність зайнятих чоловіків у сфері фінансової діяльності.

Разом з тим, найбільш сприятлива професійна структура зайнятих жінок також потребує підвищення складності виконуваних ними робіт. Широке застосування праці жінок на малокваліфікаційних роботах віддзеркалює низький технологічний рівень виробництва. Навіть наявність досить високої частки жі-

³ Дані використані за 2000 р., враховуючи повний перехід національної статистики за обліком по видах економічної діяльності.



нок, зайнятих інформаційною діяльністю, певною мірою обумовлена недостатнім рівнем технічного забезпечення цієї сфери діяльності. Тим значніше ця тенденція має місце в індустріальній та сільськогосподарській діяльності: працівники фізичної праці нерідко виконують роботу невисокої кваліфікації немеханізованим способом, а працівники розумової праці виконують переважно рутинну, нескладну роботу канцелярського типу, ніж інженерного профілю.

Незважаючи на те, що частка працюючих жінок, які мають вищу освіту, значно перевищує відповідний показник для чоловіків, в більшості галузей жінки отримують нижчу заробітну плату. Найчастіше жіночі робочі місця формуються за перенесенням на соціальний макрорівень уявлень про традиційні жіночі обов'язки у рамках сім'ї. Дискримінація в сфері зайнятості проявляється не тільки в різній престижності “жіночих” і “чоловічих” професій, але також і в різній оплаті праці.

У середньому в економіці України, за даними 2001 р., співвідношення між середньою заробітною платою жінок та чоловіків становило 69,7 %. Аналіз середньої заробітної плати жінок та чоловіків показує, що заробітна плата жінок є нижчою в усіх галузях, де превалює жіноча праця. Так, найвища частка зайнятих жінок характерна для сфери соціального забезпечення: 87,2 % до середньооблікової чисельності працівників галузі, а середня заробітна плата жінок складає 93,6 % від чоловічої. У фінансуванні, кредитуванні, страхуванні – відповідно 70,6 % і 61,4 %; громадському харчуванні – 81,3 % зайнятих і 67,1 % середньої заробітної плати чоловіків; торгівля – 65,3 % зайнятих і 71,1 % заробітної плати чоловіків [18, с. 125–128].

Різні рівні в заробітній платі чоловіків і жінок виникають як через недостатнє забезпечення жінок можливостями одержати освіту або підвищити свою кваліфікацію, так і через нерівні можливості в реалізації своїх професійних якостей, у просуванні по службі. Розрив в оплаті чоловічої і жіночої праці також є наслідком різної продуктивності та інтенсивності праці чоловіків і жінок, через різницю у відпрацьованому часі.

Про фактично переважну спрямованість українського ринку праці на дискримінацію жінок свідчить навіть офіційна статистика. При цьому як аргумент на користь такого стану речей підкреслюється низька трудова мобільність жінок на виробництві, яка ніби то перешкоджає підвищенню його ефективності [19]. В перші роки становлення ринку праці та початку реєстрації безробітних в пресі та наукових виданнях багато писали про “безробіття з жіночим обличчям” [20] і вважалося, що розвиток ринкових відносин буде посилювати жіноче безробіття [21].

Уявлення про жіноче “обличчя” безробіття склалася на основі даних про безробітних, зареєстрованих в установах державної служби зайнятості. На кінець 2000 р. у службі зайнятості перебувало 1187,9 тис. осіб, серед яких



62,8 % – жінки. Протягом 2001 р. чисельність незайнятого населення зменшилася на 13,4 % і становила 1028,8 тис. осіб, основна частка якого – 63,7 % – жінки.

Разом з тим, за даними обстежень домогосподарств з питань економічної активності, частка жінок серед незайнятих становила у 2000–2001 рр. Відповідно 48,6 та 48,2 %. При цьому рівень безробіття серед жінок на зареєстрованому секторі ринку праці був майже удвічі вищим порівняно із рівнем безробіття чоловіків, а на “повному” ринку праці знаходився майже на однаковому рівні (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка рівнів зареєстрованого безробіття та за даними обстежень домогосподарств у 1998–2001 рр., %

Рівень безробіття	1998		1999		2000		2001	
	жінки	чоло-віки	жінки	чоло-віки	жінки	чоло-віки	жінки	чоло-віки
Зареєстрований	4,73	2,72	5,51	3,17	5,46	3,04	4,79	2,6
За обстеженнями населення (методологія МОП)	10,8	11,9	11,5	12,7	11,7	11,7	11,0	11,2

Розраховано за даними [11].

Як відзначають російські дослідники, причиною високого безробіття жінок є значне їх переміщення до категорії економічно неактивного населення, а відносно високий рівень безробіття серед чоловіків обумовлений високою ймовірністю їх переходу з категорії зайнятих до категорії безробітних [22].

Аналіз за галузями економіки незайнятих доводить, що більшість з них раніше працювали у промисловості, торгівлі та громадському харчуванні. Поповнюється штат незайнятих у зазначених галузях за рахунок жінок. Це видно з даних щодо частки жінок у загальній чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості. Найвищого розміру вона досягає у таких галузях як фінансування та страхування, кредитування, пенсійне забезпечення – 82,8 % у 2000 р. та 2001 р., народна освіта – 79,7 % у 2000 р. та 78,9 % у 2001 р., охорона здоров’я – 79,5 % у 2000 р. та 78,9 % у 2001 р., 81,3 % у 2001 р. Тобто “жіночі галузі” відповідно і втрачають більше “жінок”. Це можна було б охарактеризувати як позитивний факт, якби дозволяло вирівняти гендерну структуру зайнятості, але це явище не характеризується перетіканням жіночої робочої сили, а, навпаки, – є процесом вивільнення жінок за рахунок чоловіків.

Таким чином, конкуренція на ринку праці за статтю існує і є досить складною проблемою. Звужується простір професійної кар’єри, починає домінувати

домашнє господарство, що свідчить про економічну відсталість суспільства і жіночого сектору економіки [23].

У нашій країні тільки зароджується культура ведення домогосподарства. Престиж домашньої праці дуже низький. Саме матеріальна залежність дружини від чоловіка стає тривким приводом для конфлікту в цих сім'ях. Ще один привід для конфліктів – розподіл гендерних ролей. У наших умовах усе благополуччя жінки-домогосподарки ґрунтується виключно на добрій волі її чоловіка. Чоловік відчуває свою владу, і тому в сім'ях “нових багатіїв” іноді відбувається ренесанс самих жорстких патріархальних моделей взаємовідносин.

Важливо відмітити, що заручником такої “асиметричної” моделі сім'ї є також і чоловік. Якщо для жінки вибір *сім'я – робота* теоретично існує, то для чоловіків питання про подібний вибір навіть не постає: він за гендерними стереотипами суспільства повинен працювати, бути годувальником. Це приклад дискримінації по відношенню до чоловіків. Особливо враховуючи, що економічний стан більшості забезпечених людей зараз не стабільний, а від невдачі в бізнесі ніхто не застрахований. Крім того, чоловіки-годувальники, як правило, працюють інтенсивніше і більше зазнають стресів, будучи відповідальними за добробут всієї родини.

З огляду на зазначене, необхідно стимулювати створення нових видів діяльності і робочих місць для жінок, навіть і не у традиційно “жіночих галузях” (легка та харчова промисловість, освіта, наука, охорона здоров'я та ін.). У цих цілях можливо застосовувати поділ робочого часу між робітницями, що дозволить створити не тільки додаткові робочі місця, але і допомогти сімейнозорієнтованим жінкам сполучати професійну діяльність і сімейні обов'язки.

Серед заходів щодо встановлення гендерної рівності на ринку праці, прийнятних для служб зайнятості, досить продуктивними вбачаються такі: створення кризових центрів для здійснення психологічної і соціальної підтримки безробітних жінок; створення інформаційних центрів, що володіють найбільш повною і докладною інформацією про наявність вакансій; проведення ярмарків вакансій, випуск інформаційних бюлетенів для потенційних роботодавців про висококваліфіковані кадри, що знаходяться в даний час на обліку в службі зайнятості. На наш погляд, потребує впровадження гендерна експертиза законопроектів з питань соціального захисту населення. Крім того, необхідно здійснювати проведення регулярних досліджень ринку праці з метою виявлення вільних ніш і перенавчання кадрів для їх заповнення. Перелічені заходи є досить універсальними для того, щоб залучити жінок із різною соціальною орієнтацією (кар'єрозорієнтованих, сімейнозорієнтованих, змішаний тип) до сфери підприємницької діяльності.



Одним із методів орієнтації жінок на підприємницьку діяльність є соціально-професійне консультування, метою якого в першу чергу є діагностика, виявлення соціально-психологічних характеристик, професійного рівня, потенційних можливостей.

Найбільш сильним стримуючим фактором зайнятості жінок є відсутність допомоги у вихованні дітей. Сьогодні, з одного боку, відзначається зростання жіночого безробіття, а з іншого боку – на практиці відбувається закриття дитячих установ або їх комерціалізація. Знайоме гасло “кухня, церква, діти” починає реалізовуватися через ці механізми, позбавляючи жінок можливості зробити свій життєвий вибір. Отже, розвиток дитячих установ може допомогти батькам не кидати роботу.

Проте робити ставку тільки на громадські дитячі заклади не можна: зі збільшенням числа таких установ та їх розмірів, щоб задовольнити потреби всіх бажаючих скористатися послугами дитячого садку, може знизитися якість у вихованні дітей. Отже, необхідно розвивати широку мережу різноманітних дитячих установ. Бажання скористатися послугами найбільш якісних (а значить і найбільш дорогих) дитячих установ також буде стимулювати батьків до реалізації свого накопиченого професійного потенціалу і до підвищення кваліфікації.

Якщо ми хочемо досягти рівності чоловіків і жінок на ринку праці та у сфері зайнятості, потрібно усвідомлювати, що ця мета не може бути досягнута без змін патріархальних відносин у сім'ї. Але саме цих програм і заходів не вистачає на сьогодні. Більше того, сьогодні немає жодної державної програми і навіть концептуальних засад, за якими проблема створення рівних можливостей для чоловіків і жінок, передбачала б будь-що з умов для вирівнювання сімейних обов'язків.

Уявляється доречним підкреслити, що західна соціальна політика вже досить давно щільно вивіряє створення рівних прав і рівних можливостей у сфері зайнятості з досягненням рівних можливостей у всіх сферах життєдіяльності, і насамперед – майже рівним розподілом батьківських обов'язків. У соціальній політиці Європейського Союзу присутня переорієнтованість з переважного забезпечення рівності в громадянських правах чоловіків і жінок до рівного ставлення до чоловіків і жінок на ринку праці через забезпечення їх рівними можливостями у суспільному житті в цілому.

На наш погляд, потрібно поступово здійснювати вплив на суспільну свідомість, акцентуючи увагу на престижності перерозподілу або вирівнювання сімейних ролей, тобто залучати чоловіків у процес виховання дітей, збільшуючи ступінь їхньої участі в сімейних турботах. Участь жінок у професійній діяльності (доцільність і необхідність якого для багатьох жінок очевидна) має компенсуватися участю чоловіків у сімейній праці.



Зміна позицій жінок у трудовій діяльності, освоєння ними нового економічного простору повинні супроводжуватися широкою роз'яснювальною роботою, що пропагує рівні соціальні можливості жінок і чоловіків у праці, сім'ї, суспільстві. У масовій свідомості необхідно перебороти традиційне відношення до жінки як до працівника "другого сорту", першорядною життєвою задачею якого є народження і виховання дітей, ведення домашнього господарства.

Однак усі заходи, спрямовані на вирішення проблеми, мають бути підтримані зусиллями самих жінок. *Доки жінка залишатиметься переважно об'єктом захисту, допомоги і підтримки, не стаючи повноцінним суб'єктом-учасником процесів, що відбуваються в суспільстві, навряд чи варто очікувати помітних змін у визнанні її соціальної ролі.*

Література

1. Чухим Н. Гендер та гендерні дослідження в ХХ столітті // http://gender.ntu-kpi.kiev.ua/web_ukr/bibo/article_8.html
2. Sach K. Engels Revisited // Rosaldo M., Lamphere L. (eds) Women, Culture and society. – Stanford: Stanford University Press, 1974. – P. 207–222.
3. Adkins L. Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market. Milton Keynes: Open University Press, 1995. – 220 p.
4. Walby S. Gender segregation at work. – Milton Keynes, Philadelphia: Open University, 1988. – 85 p.
5. Hartmann H. Capitalism, patriarchy and job segregation by sex // Z.R. Eisenstein (ed) Capitalist Patriarchy and the case for socialist feminism. – New York: Monthly Review Press, 1979. – P. 121–126.
6. Walby S. Theorising Patriarchy. Oxford: Blackwell, 1990. –
7. Cochrane C. The material of male power // Feminism Review. – 1981. – №9. Autumn. – P. 41–58.
8. Малес Л.В. Гендерна сегрегація у процесі соціалізації // <http://males/narod.ru/tety/gender-serregatia.htm>
9. Леонтьева В., Тарасенко И. "Женский вопрос" в социокультурной перспективе // Высшее образование в России. – 1998. – № 3. – С. 91–92.
10. Зиммель Георг. Женская культура // Избранное. – М.: Юрист, 1996. – Т. 2: Созерцание жизни. – 234 с.
11. Економічна активність населення України: Щорічні статистичні збірники (1995 – 2001 рр.). – К.: Держкомстат України.
12. Gimpelson V., Lippoldt D. The Russian Labour market: Between Transition and Turmoil. – Rowman and Littlefield, 2001. – P. 13–15.
13. Bekker G. A Treatise on the Family. – Cambridge, Harvard University Press, 1981. – 83 p.
14. Римашевская Н.М., Посадская А.И., Захарова И.К. Доклад об улучшении положения женщин / Рукопись. – М.: ИСЭПН РАН, 1989. – 22 с.
15. Дегтярь Л.С. Процесс трансформации и положение женщин (на примере Центральной и Восточной Европы) // www.cir.ru
16. Гимпельсон В.Е. Экономическая активность населения России в 1990-е годы // Препр. WP3/2002/01 Серия WP Проблемы рынка труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2002. – С. 11.
17. Rubery Jill, Smith Mark, Colette Fagan. Women's employment in Europe: trends and prospects. – London–New York: Routledge, 1999. – 355 p.



18. *Діти, жінки та сім'я в Україні*: Стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2002. – 373 с.
19. *Лавріненко Н.В.* Молода жінка України: соціологічний аспект // Молодь України: проблеми, шляхи, розв'язання. – 1997. – Вип. 6. – С. 184.
20. *Подгорна В.* Проблеми зайнятості в Україні: гендерний аспект // Економічні реформи сьогодні. – 1997. – № 4. – С. 30–31.
21. *Ржаницина Л., Хоткина З., Груздева Е.* Женщина на рынке труда // Общественные науки и современность. – 1992. – № 3. – С. 24–28.
22. *Нестерова Д., Сабирьянова Е.* Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России. – М., 1998. – 29 с. – (Научн. доклад РПЭИ №99/04).
23. *Груздева Е.Б.* Совмещение женщинами профессиональной и семейной ролей: проблемы и пути их решения // Интеграция женщин в процесс общественного развития. Ч. 2. – М.: Луч, 1994. – С. 321–356.