

Федорчук Ольга Павлівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Кулаковська Л.П.

ВИСОКИЙ РІВЕНЬ ЖІНОЧОГО БЕЗРОБІТТЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО СКОРОЧЕННЯ

Дослідження жіночого безробіття є досить актуальною проблемою в наш час. На сьогоднішній день проблема працевлаштування жінок безперечно зростає. Практика проведення економічних реформ показала, що за відсутності адекватної системи заходів державного регулювання зайнятості жіноча частина людських ресурсів першою витісняється на периферію ринку праці або взагалі за його межі. У результаті посилюється прихована та явна дискримінація жінок, гендерна сегментація ринку праці, знецінення її освітнього і кваліфікаційного потенціалу. Одним із наслідків неадекватності існуючої нормативної бази стало витіснення жінок із сфери зайнятості, що і виявилось у зростанні 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.

Реалії сьогодення показують нам, що жінка потерпає від дискримінації на ринку праці і стала найбільш уразливим прошарком населення. Хоча трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, меншу заробітну плату, працюють переважно в низькооплачуваній сфері.

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. Значна частина робочих місць для жінок є у галузях, які не гарантують їм необхідного матеріального забезпечення.

Зазвичай роботодавці, а особливо власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасове звільнення у зв'язку із вагітністю або з хворобою дитини, право жінки на скорочений робочий день тощо. Це означає відмову від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою.

Часто заперечується той факт, що дискримінація жінок на ринку праці є проблемою для України. Насправді дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. І це зовсім не означає, що немає робочих місць, або інше – жінки не хочуть працювати. Навпаки, сучасні українки прагнуть реалізувати себе в суспільстві. Однак ще до співбесіди з потенційним роботодавцем, вони вже зазнають дискримінації, що впливає зі змісту оголошень у засобах масової інформації. Ідеться про безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі, і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані та престижні посади.

Надзвичайно поширеною є практика відмови в 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 до уваги просто не беруться. Як правило, у вищих навчальних закладах дівчата навчаються краще за хлопців, проте при розподілі „портфелів” надається перевага чоловікам.

Існує певна дискримінація при працевлаштуванні: 80% безробітних в Україні – жінки. Рівень жіночої заробітної платні становить у середньому 73% від платні чоловіків. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади. У приватному бізнесі гендерний баланс зберігається більш-менш стало: 50,4% жінок – 49,6% чоловіків.

Більше половини жінок зайняті у сфері сільськогосподарського виробництва. Що означає переважно низькокваліфіковану тяжку фізичну працю по виробуванню продуктів харчування. Торгівля і послуги – традиційно жіночої сфери – займають друге місце. Бізнесом у промисловості займається 2% жінок.

Ситуація ринкової економіки вимагає посилення ділової активності людей в усіх економічних структурах. Сфера підприємництва і, зокрема, малого бізнесу, поповнюється жінками майже цілковито за рахунок торговельної сфери. Жінкам не вистачає стартового капіталу, зв'язків у верхніх ешелонах влади – всього того, що є в чоловіків, які розпочинають свій бізнес.

За даними соціологічних опитувань, жінки-підприємці вважають, що жінкам дуже важко вижити в світі „чоловічого” бізнесу. Було б справедливо, аби держава надавала деякі пільги „жіночому” бізнесу, як це відбувається у ряді розвинених країн. Держава повинна сприяти участі жінок у підприємницькій діяльності, по-перше, тому що без цієї підтримки жінки не можуть на рівних з чоловіками займатися бізнесом, а по-друге, тому, що в українському суспільстві підприємництво асоціюється виключно з чоловічою половиною людства.

Із найзагальніших проблем, які змушують жінок серйозно замислитись про заснування власної справи, можна виділити:

- підвищена порівняно з чоловіками відповідальність за родину і дітей, що негативно позначається на професійній кар'єрі;
- якщо у вищому керівництві домінують чоловіки з патріархальною ментальністю, то головним критерієм оцінювання придатності жінки на керівну посаду є її лояльність до влади;
- проблема реально існуючої дискримінації за статевою ознакою (жінкам, які працюють у колективах з чоловіками і

мають таку саму або подібну кваліфікацію, як правило, пропонують другорядні ролі).

Таким чином, українські жінки адаптуються до ринкових змін дуже важко. Зниження попиту на робочу силу загострило проблему участі жінок у суспільному виробництві. Жінка стала найбільш уразливим прошарком населення у сфері діяльності через необхідність поєднання сімейних та професійних функцій. Не можна сказати, що держава не реагує на ці обставини. Законодавство передбачає суттєві гарантії працевлаштування жінок, які мають малолітніх дітей, гарантії при звільненні з роботи за ініціативою власника, але на сьогодні таких заходів недостатньо.

Тому для забезпечення повної і продуктивної зайнятості жінок державна політика повинна здійснювати та реалізовувати такі напрями роботи:

- удосконалення трудового законодавства;
- регулювання діяльності приватних кадрових агентств;
- розвиток системи соціального партнерства;
- оптимізація зайнятості жінок;
- підтримка та розвиток жіночого підприємництва, яка забезпечується шляхом:

1) законодавчого визначення поняття, що таке жіноче підприємництво: чи це жінка – власниця фірми, чи це підприємство, де на робочих місцях працюють жінки, керівник – чоловік;

2) запровадження широкого спектру освітніх підприємницьких програм різної тематики, які б починалися з шкільного віку; особливо дівчатам, було б простіше знайти своє місце в житті;

3) фінансової підтримки підприємців;

4) проведення зміни у податковому законодавстві.

Відтак, на державному рівні має бути створений регуляторний комітет з контролю за проведенням заходів у сфері зайнятості жінок по регіонах. Окремим напрямом діяльності регуляторного комітету має стати усунення кризового становища регіонів у сфері зайнятості жінок.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Болотін Н.Б. Трудове право України: навч. посіб. / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / Е.М. Лібанова. – К.: Центр навчальної л-ри, 2003. – 223 с.
3. Піжук О.І. Прогнозування росту жіночого безробіття в умовах фінансово-економічної кризи / О.І. Піжук // Економіка і держава. – 2009. – №9. – С. 120.
4. Павленко В.А. Ринок праці. Зайнятість. Безробіття: навч. посіб. / В.А. Павленко. – К.: Либідь, 2006. – 358 с.