

Правові та соціально - економічні аспекти регулювання трудових відносин: гендерний аспект

Никифоренко В. Г.

доктор економічних наук, професор

Табанова А. І.

аспірант

Одеський Національний Економічний Університет

Соціально-трудова відносина охоплюють як індивідуальні трудові відносини, так і колективно-трудова, що регулюються через колективні угоди (договори), а також пов'язані із забезпеченням зайнятості, соціального захисту та соціальних гарантій, належного рівня життя, розвитку економіки тощо. Соціально-трудова відносина характеризують економічні та організаційні аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, що обумовлені трудовою діяльністю. Гендерні відносини включаються в соціально – трудові.

Питання гендерної нерівності на сучасному етапі розвитку суспільства займають по актуальності далеко не останнє місце. Незважаючи на очевидний прогрес, гендерна дискримінація як і раніше охоплює багато сфер суспільства, в тому числі і сферу соціально – трудових відносин. З цієї причини досягнення гендерної рівності стає важливим показником економічного розвитку кожної країни.

Соціальний аналіз поділу праці між жінками і чоловіками в суспільстві, трактування його причин і оцінка його прийнятності в сучасному суспільстві представлена в працях К. Маркса, Ф. Енгельса (марксистський підхід) [1], Т. Парсонса [2], Р. Бейлса [3] (функціоналістський підхід), Р. Коллінза [4] (конфліктний підхід), Х. Хартманна [5], Р. Беррона і Г. Норріса [6] (неомарксистський підхід) та ін.

У пострадянській Україні економічні і політичні реформи здійснювалися без урахування гендерного чинника. Українська влада не надала необхідної уваги в проведенні гендерно-чутливої соціально - економічної політики,

спрямованої на захист найбільш уразливих категорій населення, якими є жінки і діти.

Хоча в Україні за роки перебудови був прийнятий цілий ряд законів і документів, котрі виголошують рівні права і можливості жінок, президентом, урядом, парламентом та іншими органами влади було мало зроблено для їх фактичної реалізації. На державному та місцевому рівнях не створено механізм, який забезпечує проведення в життя політики гендерної рівності.

Результатом подібної політики стало посилення гендерної асиметрії - нерівності соціальних позицій і життєвих шансів жінок і чоловіків, яке дає про себе знати, перш за все, в двох сферах - у сфері політики, державного управління, і в сфері зайнятості, на ринку праці. Специфіка гендерної асиметрії у сфері трудових відносин проявляється в таких формах, як витіснення жінок в сферу низькооплачуваних професій і видів діяльності; перевантаження побутом і неоцінюваними суспільством видами занять.

Таке явище має назву гендерна сегрегація. Це ситуація, коли жінки і чоловіки нерівномірно розподілені між різними видами діяльності.

Говорячи про види гендерної сегрегації, прийнято виділяти горизонтальну і вертикальну сегрегацію. Вертикальна сегрегація має місце у випадку нерівномірного розподілу представників різної статі в рамках посадової ієрархії. Під горизонтальною сегрегацією традиційно розуміються професійна, а також галузева сегрегація, тобто розділення чоловіків і жінок за професіями або галузям. Сегрегація часто є причиною такого явища як нерівномірна представленість чоловіків або жінок в рамках однієї професійної (посадової) групи.

З природньої відмінності жінок від чоловіків – репродуктивної функції - суспільство виводить всі інші відмінності: в здібностях, навичках, які можуть впливати на трудову поведінку представників різних статей, хоча насправді ці відмінності можуть бути обумовлені виключно особливостями соціалізації чоловіків і жінок.

Гендерна сегрегація може складатися як під впливом зовнішніх обмежень (економічних, соціальних, інституційних) для чоловіків і жінок, так і в

результаті вільного вибору сфер і форм зайнятості, на основі існуючих індивідуальних переваг. Гендерні стереотипи впливають і на сприйняття чоловічого і жіночого лідерства. Якщо лідерам - чоловікам частіше приписують компетентність, то жінкам - якості, пов'язані з експресивною сферою (емоційність, чуйність). Наявність гендерної сегрегації в значній мірі пояснюється саме стереотипами суспільства щодо місця і ролі жінок і чоловіків, які призводять до формування і у роботодавців, і у працівників уявлень про «типово чоловічі» і «типово жіночі» заняття [7, с. 87].

Для опису явищ гендерної сегрегації нерідко використовується термін «скляна стеля», що відображає той факт, що, незважаючи на формально рівні можливості для обох статей, існує безліч неформальних, «невидимих» бар'єрів, що перешкоджають просуванню жінок по щаблях посадової ієрархії. Зі «скляною стелею» так само тісно пов'язано явище, що отримало назву «липкої підлоги». Це поняття означає, що жінки порівняно з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях службової ієрархії. Чоловіки на ранніх стадіях кар'єри швидше просуваються на наступні щаблі службової драбини, в той час як жінки надовго затримуються на початкових етапах шляху. Більш швидкий кар'єрний старт чоловіків згодом забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду і, таким чином, дозволяє їм випередити жінок в занятті вищих керівних посад [7, с. 89].

Про наявність гендерної сегрегації на ринку праці України у всіх галузях свідчать показники заробітної плати в Україні, відповідно до статистичних даних, у більшості випадків заробітна плата чоловіків вища ніж у жінок. Незважаючи на високу професійну й освітню підготовку, жінки переважно перебувають на нижчих посадах, що потребують нижчої кваліфікації та менше оплачуються. Середня заробітна плата жінок останніми роками не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків [8].

Така ситуація спостерігається не тому, що жінкам за одну й ту ж роботу платять менше, ніж чоловікам, а тому, що вони частіше займають менш оплачувані посади. Жінки складають близько 80% всіх працівників у сфері освіти, медицини, культури. Саме ці напрямки сьогодні є найменш

оплачуваними галузями українського ринку праці. Крім цього, більшість керуючих посад займають чоловіки, що й призводить до різниці в оплаті праці у межах однієї галузі.

Загалом менш сприятливе становище жінок на ринку праці України зумовлене не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхідної кваліфікації), а й істотно пов'язане з репродуктивною діяльністю. Внаслідок цього жіноча робоча сила цінується менше, і жінки наражаються на непрямі перешкоди, породжені гендерними стереотипами. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати — сфері соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутовому обслуговуванні та культури. Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва.

Оцінимо вплив гендерних стереотипів на реалізацію можливостей чоловіків і жінок у трудовій діяльності. Розглянемо декілька усталених гендерних стереотипів, що склалися в суспільстві. Стереотип «влада - підпорядкування». Вважається, що жінка жертвна, віддана, терпляча і покірна. Чоловік наділяється протилежними якостями [9, с.63]. Якщо спиратися на дані твердження, можна зробити висновок, що тільки чоловік може бути керівником організації, підприємства, колективу, а жінка - виконавцем, що спирається на «чоловічий дух». Жінки як і в сім'ї, воліють перебувати «за» тільки не спиною чоловіка, а спиною керівника - чоловіка, що бере всю відповідальність за ведення бізнесу на себе. Необхідно зазначити, що поряд з цим проглядається стрімке зростання числа жінок, які почали свою справу і беруть участь у розвитку підприємництва, причому відзначається позитивне суспільне ставлення до такого виду діяльності як з боку чоловіків, так і з боку жінок [10, с. 45].

Загостримо увагу на мотиваціях чоловіків і жінок у створенні власної справи. У жінок на першому місці - самореалізація, цікава і змістовна робота.

Можна зробити висновок, що жінки прагнуть реалізувати власне Я, довести свою здатність вирішувати поставлені завдання. У чоловіків серед мотивацій на першому місці стоять отримання прибутку і прийняття самостійних рішень. Тому вони головним чином зосереджені на виконання традиційної для себе функції - забезпечення матеріальним достатком себе, своєї фірми і сім'ї [11, с. 156]. За даними статистики представництва ООН в Україні (ПРООН) , близько 14 % жінок займають керівні менеджерські посади в Україні , але при цьому їх більше серед спеціалістів - 79,9 %. Згідно ПРООН, жінки володіють 20-22 % малих і середніх підприємств [8]. Що стосується великого бізнесу, він як і раніше залишається «чоловічим» - тільки 2 % українок є власницями великого бізнесу. І хоча загальна кількість працюючих в Україні людей за статевою ознакою розподіляється майже порівну, в економіці країни все ще існує розподіл на «жіночі» та «чоловічі» професії.

Цікаво зауважити, що виконавську роботу, часто пов'язану з кропіткою працею, складанням паперів, підтриманням ділового порядку в основному відводять жінкам, здатним перетворювати « хаос в порядок» .

Слід також згадати, що бажання бачити на чолі компанії чоловіків ґрунтується на існуючій в суспільстві думці, що вони більш інтелектуально розвинені, відповідальні, компетентні, цілеспрямовані, ніж жінки [12, с. 23]. Примітним фактом є те, що дане судження виводиться при повній відсутності будь-яких оціночних критеріїв тільки на підставі гендерних стереотипів існуючих в масовій свідомості. Ряд сучасних соціальних дослідників (Т. Журженко, В. Радаєв, Л. Ржаніцина, П. Романов, І. Тартаковська, та ін) підтверджують, що найбільш високим статусом в організаціях володіють переважно чоловіки, жінки ж якщо і досягають високого становища, то найчастіше як «фахівці вузького профілю». Також відзначають, що розглянута проблема є як би окремим випадком проблеми жіночої кар'єри взагалі, яка аж ніяк не є специфічною тільки для України.

Існує ряд гіпотез, що пояснюють причини труднощів, які стоять перед жінками - керівниками. Перша з них базується на тому, що причини неуспіху жіночої кар'єри в області управління пов'язані з виробленими суспільством

поведінковими зразками: акцент робиться на емоційності, м'якості і головне залежності, що суперечить базовому іміджу менеджера високого рівня, що ґрунтується на жорсткості, індивідуальній незалежності, тобто безпосередньо залежать від гендерних стереотипів, існуюючих у суспільстві. Тому жінки самі відчують себе дискомфортно на відповідних позиціях і вважають за краще взагалі не прагнути до них. Друга гіпотеза, базується на твердженні, що причини криються не в жінках, а в організаційних структурах, створених чоловіками для реалізації своїх цілей, в результаті чого в них панує «гегемонія патріархальної ідеології». На думку І. Тартаковської професійному просуванню жінок у всіх сферах діяльності перешкоджають обидві названі групи причин, глибоко вкорінені в сучасний тип організаційної культури [13, с. 38].

Проблеми у сфері забезпечення економічної рівності жінок і чоловіків є актуальними, оскільки гендерний розрив у рівні оплати праці не скоротився до цільового значення. Незважаючи на позитивну динаміку, середні заробітки чоловіків в Україні майже на чверть перевищують відповідні жіночі доходи. (див. рис. 1.) Зокрема, за даними Держкомстату за підсумками 2014 року середня заробітна плата жінок становила лише 76,3% середньої заробітної плати чоловіків (відповідно 3037 грн проти 3979 грн на місяць) [8].

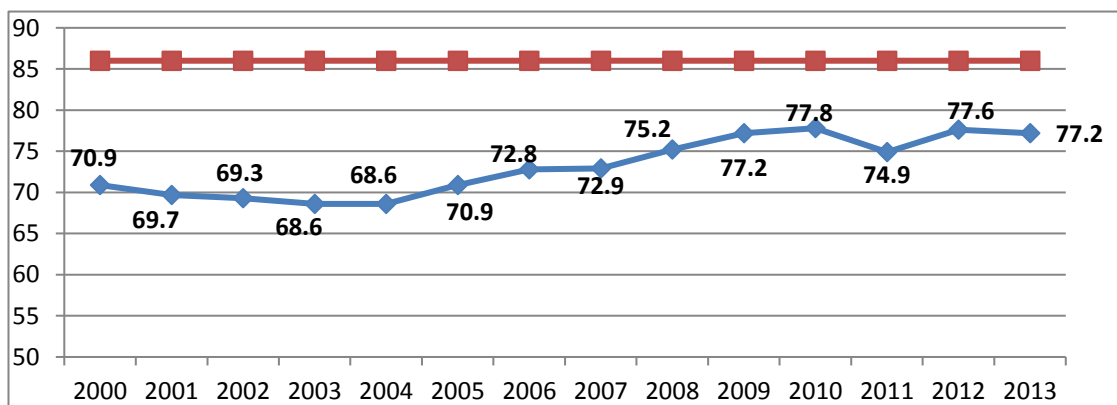


Рис. 1. Відношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків в Україні

Більш того, різноспрямовані коливання цього індикатора протягом останнього десятиріччя свідчать про відсутність реального впливу інструментів гендерної політики на скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків в Україні. Таким чином, досягнення стандартів розвинених гендерних демократій

європейських країн потребуватиме подальших зусиль. Існування певного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків є глобальним явищем, що визначається впливом цілого ряду детермінант – відмінностей у рівні та характері освіти жінок і чоловіків, особливостями їх зайнятості в контексті режиму та тривалості робочого часу, преференційної форми зайнятості та обсягів робочого навантаження, кар'єрних прагнень та різних пріоритетів у поєднанні професійних та сімейних обов'язків. Однак найвагоміший внесок до формування нерівності в заробітках жінок і чоловіків зумовлений системою гендерного поділу праці, що виражається в зосередженні працюючих жінок і чоловіків у різних професіях та групах занять, в різних секторах економіки, на різних управлінських рівнях та посадах.

Поряд з впливом наведених вище факторів залишаються «непояснені» чинники формування гендерного розриву в заробітній платі, які зумовлені поширенням прямих дискримінаційних практик на ринку праці, тобто випадками, коли жінки отримують менші заробітки, ніж чоловіки, хоча мають рівноцінні характеристики з погляду кваліфікації та продуктивності праці. Найбільший розрив спостерігається серед високодохідних груп працівників. Згідно з оцінками міжнародних експертів, за умови відсутності адекватної політичної відповіді гендерний розрив у рівні оплати праці зберігатиметься й у наступних поколіннях [14].

Дія чинників, що зумовлюють відмінності в розмірі середньої заробітної плати жінок і чоловіків, досі зберігає системний характер, оскільки суттєвих зрушень в напрямі скорочення їх впливу шляхом пом'якшення гендерних диспропорцій на ринку праці України не відбулось. Навпаки, окремі дослідження наголошують на зростанні рівня професійної сегрегації за ознакою статі, в умовах якої посилюється концентрація жінок у традиційно «жіночих» сферах діяльності, що характеризуються нижчими рівнями оплати праці. До цієї групи на вітчизняному ринку праці належать види економічної діяльності, що потребують досить високої кваліфікації, у тому числі розумової та творчої праці, проте не забезпечують високих зарплат – освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, державне управління, діяльність у сфері

адміністративного та допоміжного обслуговування. [15, с. 184]. В умовах низької гендерної диференціації оплати праці саме в цих сферах відбувається поступове скорочення відмінностей у заробітках жінок і чоловіків: гендерний розрив не перевищував тут 15% в 2014 році.

На малюнку 2 зображено результати соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України». Було проаналізовано відповіді респондентів на запитання «Як Ви вважаєте, чи існує на ринку праці України поділ професій на «жіночі» та «чоловічі»?». Як бачимо, менше ніж 10% опитуваних вважає, що поділу на «жіночі» та «чоловічі» професії не існує.

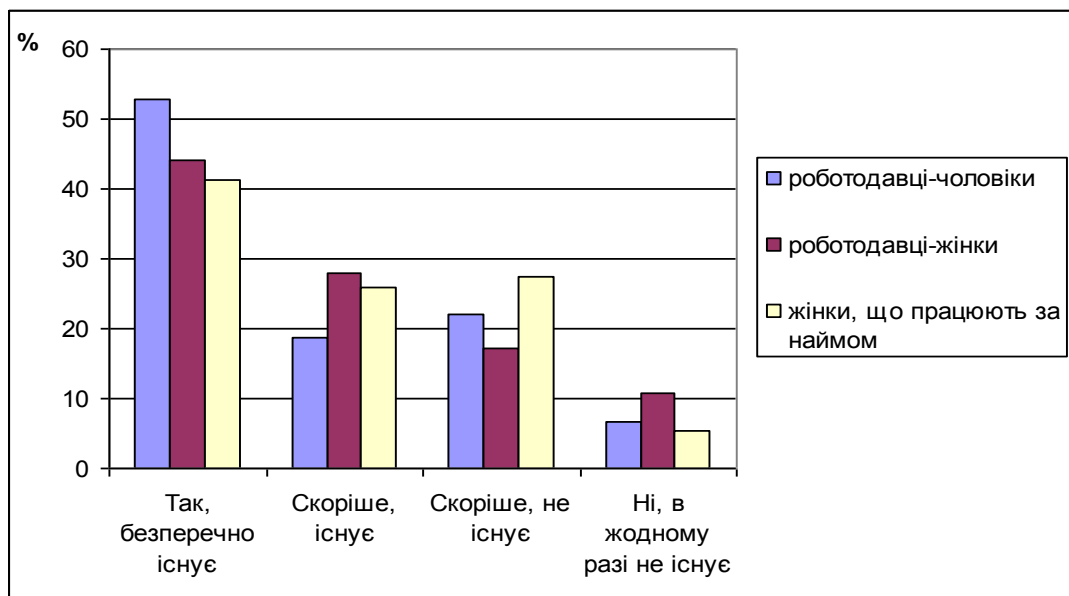


Рис. 2. Ставлення у суспільстві до явища гендерної сегрегації на ринку праці

Але це явище є закономірним, адже навіть в самих назвах професій, точніше в їх закінченнях скрито підтекст гендерної дискримінації. В таблиці 1 відображено «Чоловічі» та «жіночі» професії, що були найчастіше зазначені респондентами соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» [16, с. 41]

Табл. 1. «Чоловічі» та «жіночі» професії, що були найчастіше зазначені респондентами соціологічного опитування

Чоловічі професії:	Жіночі професії:
Водій	Продавець
Будівельник	Вчитель
Шахтар	Вихователь
Вантажник	Швачка
Слюсар	Медсестра
Охоронець	Перукар
Електрик	Няня, гувернантка
Військовий	Прибиральниця
Працівник правоохоронних органів	Бухгалтер
Керівник, директор	Секретар

Поряд з іншими запитаннями, програма соціологічного опитування «Дослідження участі жінок у складі робочої сили України» включала запитання щодо особистого досвіду респондентів стосовно такого прояву дискримінації, як виплата нижчої, порівняно з іншими працівниками, заробітної плати за роботу однакової цінності. В середньому, лише 10,7% респондентів повідомили, що особисто стикалися з таким проявом упередженого ставлення на робочому місці. Однак певна варіація частоти стверджувальних відповідей простежується залежно від організаційно-правової форми підприємств, які представляли респонденти (рис. 3.). Найменш поширеним це явище було на підприємствах, в установах та організаціях державної або комунальної форми власності, що пояснюється застосуванням єдиної системи посадових окладів на підприємствах цього типу, внаслідок чого відмінності в рівні оплати праці можуть формуватися лише за рахунок додаткових премій, надбавок, понаднормової зайнятості тощо. На приватних підприємствах частка працівників, які стикалися з виплатою меншої, порівняно з колегами, заробітної плати за роботу однакової цінності, була дещо вищою, оскільки трудові відносини там у більшій мірі визначаються індивідуальними контрактами, більше залежать від преференцій роботодавців [15, с. 183].

Традиційно, суттєві гендерні відмінності в оплаті праці спостерігаються в різних галузях промисловості, де середня заробітна плата жінок становила лише 71% середньої заробітної плати чоловіків у 2014 році (відповідно, 3164 грн проти 4456 грн). Серед інших видів економічної діяльності зі значним гендерним розривом в оплаті праці – мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (відповідне співвідношення становило 50,8%, або 2 721 грн проти 5 360 грн на місяць), фінансова та страхова діяльність (64,4%, або 5 940 грн проти 9 220 грн) [8].

Саме ці високооплачувані види діяльності характеризувалися зростанням нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків протягом останніх років. І, якщо відмінності в рівні оплати праці в галузях видобувної промисловості вочевидь пов'язуються з законодавчо встановленими обмеженнями зайнятості жінок на підземних роботах, то існування значного гендерного розриву у секторі фінансової та страхової діяльності виглядає вкрай невиправданим. [17, с. 123]

Зайнятість чоловіків має якби два полюси – або робітничі професії у низькотехнологічних видах промисловості (зазвичай пов'язаних зі шкідливими умовами праці) та простих видах послуг, або топ-менеджмент та новітні інформаційні технології. Зрозуміло, що ці сегменти зайнятості здатні забезпечити рівень зарплат значно вище середнього.

Не втрачає актуальності й вплив «вертикальної» форми гендерної сегрегації зайнятості. Серед топ-менеджерів як у державному, так і в приватному секторі економіки, переважають саме чоловіки. Зокрема, за даними МОП, у друкованих засобах масової інформації кількість дискримінаційних оголошень сягає до 10% від загалу рекламних повідомлень про вакансії, а на спеціалізованих сайтах з пошуку роботи – навіть більше (до 15% загальної кількості) [18, с.85].

Від 2% до 14% респондентів соціологічного дослідження з питань поширення дискримінації за ознакою статі у 2014 році повідомили, що стикалися з певною формою дискримінації особисто або знають, що зіштовхувалися їх друзі чи родичі. Найчастіше серед проявів упередженого ставлення зазначалась дискримінація за ознакою статі при прийомі на роботу,

це зазначили як особистий досвід або досвід родичів/друзів 14% респондентів; по 10% відповідей набрали такі прояви дискримінації, як нижча оплата праці жінок порівняно із чоловіками при виконанні однієї й тієї самої роботи та недостатня представленість жінок у бізнесі у порівнянні з чоловіками [16, с. 106].

Парадоксально, але найвищий гендерний розрив в рівні особистих доходів характерний для населення, що має повну вищу освіту. В середньому по Україні, в 2015 році індивідуальні доходи даної категорії жінок становили 61% індивідуальних доходів чоловіків із відповідним освітнім рівнем. Іншими словами, «окупність» здобуття вищої освіти для жінок виявляється нижчою, ніж для чоловіків, внаслідок можливого впливу бар'єрів у доступі до посад вищого рівня завдяки складнощам поєднання роботи та сімейних зобов'язань, невідповідності між здобутою кваліфікацією та попитом на ринку [16, с. 93].

Виділивши головні гендерні проблеми в соціально – трудових відносинах, спробуємо виявити механізми їх регулювання, використовуючи світовий досвід.

Фінляндія. Важливість співпраці чоловіків та жінок в цій країні підкреслювалось на всіх рівнях організації ринку праці, так як рівні можливості вигідні для всіх. Тим не менш, в профспілках не всі поділяли цю думку. Щоб змусити чоловіків працювати в інтересах гендерного балансу і заручитися підтримкою з боку підприємств, були потрібні відчутні результати. В цілях довести, що рівність є корисною для всіх, соціальні партнери (Організації роботодавців і працівників) здійснили проект з дослідження діяльності десяти компаній, що показав, що забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок покращують робочу атмосферу на підприємстві. При цьому конкурентоспроможність організації також підвищується [19, с. 64].

Ініціатива «Молода зірка» (Данія). У Данії, де рівень участі в профспілках дуже високий, вже давно робляться спроби щодо поліпшення гендерного балансу в керівництві робітничого руху. Важливим заходом було дослідження, проведене Національною конфедерацією професіональних спілок (LO). Його завданням було вивчення гендерної ситуації в країні в цілому і на місцях, а

також розробка нових способів подолання гендерної нерівності, особливо на рівні керівництва.

Мета проекту «Молода зірка» - стати для жінок трампліном в їх кар'єрі профспілкового лідера. За підтримки LO, в його рамках пройшли підготовку двадцять п'ять жінок у віці від 25 до 35 років з різних профспілок, переважно з дітьми [20].

В Естонії досягненню гендерного паритету сприяли послідовні зусилля багатонаціональних партнерів. МОП зіграла важливу роль в цій роботі. Її діяльність в Естонії в області гендерного рівноправ'я в основному спрямована на поліпшення умов праці і можливостей працевлаштування для жінок, що відповідно сприяє зміцненню позицій жінок в процесі прийняття рішень. Гендерний проект «Національний план дій щодо забезпечення більшого числа і кращих робочих місць для жінок», спрямований на поліпшення ситуації, перш за все, в бідних і сільських районах. 400 сільських жінок пройшли підготовку по широкому спектру лідерських та комунікативних навичок. На думку представника проекту, «одним з найбільш успішних елементів пілотного проекту є створення мережі жіночих організацій і розвиток регулярного діалогу між ними і місцевими органами влади для того, щоб голос жінок був почутий в питаннях розвитку громад». «Жінки в Естонії мають дуже хорошу освіту, але нам не вистачає досвіду вільного ринку» - сказала національний координатор програми Рійна Кутті виданню «World of Work». «У нас в Естонії дуже слабкі традиції бізнесу, хоча дещо збереглося з періоду між війнами. Нам всьому треба вчитися". Естонський приклад свідчить про роль міжнародних організацій в стимулюванні створення місцевих навчальних мереж і в кінцевому підсумку - заохочення місцевих соціальних партнерів до сприйняття передового міжнародного досвіду. Це також вказує на важливість міжнародних джерел інформації, ідей і потенціалу, коли не вистачає власних ресурсів [19, с. 73].

Інформувати жінок за допомогою гендерних аудитів (Великобританія - Шотландія). Яким чином ми можемо дізнатися про дотримання зобов'язань щодо гендерного балансу? Жіночі організації особливо добре підходять для

виконання цих обов'язків. Вони можуть нагадати іншим організаціям про необхідність виконувати міжнародні та національні зобов'язання. Поточний моніторинг повинен здійснюватися органами державної влади, проте на практиці це відбувається рідко. У деяких країнах жіночі мережі беруть на себе функцію складання для органів державної влади «чорного списку» («Blunder Book») в сфері гендерних відносин. У публікаціях, відображають гендерну ситуацію, піддаються критиці ті сфери суспільного життя, де прогрес відсутній, і відзначаються ті сфери, де складається позитивна ситуація.

Особливо наочним є шотландський приклад. Завдяки гендерним аудиторам, проведеним в період з 1993 по 2000 р, вдалося поліпшити загальні статистичні дані, що відображають стан жінок. Аудиторські дослідження дозволили звести воедино статистичні дані, прокоментувати їх і дати експертну оцінку ситуації. Спочатку їх готували добровольці з організації «Engender», що представляє собою мережу дослідних груп. Для тих років був характерний ентузіазм всередині громадянського суспільства. Невеликі суми, які надходили в якості підтримки з найбільш різних джерел, дозволили без істотного зовнішнього фінансування створити високоякісну ресурсну базу. Фахівці з «Engender» завжди стверджували, що «для забезпечення ефективності заходів щодо залучення жінок до громадського життя, врахування гендерних проблем при формуванні політики, визначення задач і моніторингу досягнутих результатів, необхідно сформуванню бази даних, яка з точністю відображає життя жінок». Аудит став настільки важливим інформаційним інструментом, що протягом останнього року робота фінансувалася великою газетою. Після виходу в світ видання «Гендерний аудит 2000» автори заявили, що їх робота завершена.

Досвід проведення в Шотландії гендерних аудитів заслуговує уваги як «розумна» практика ще й тому, що він містить у собі комунікативні елементи. Фахівці, які брали участь в підготовці документа, сприяли встановленню контактів між представниками різних структур і верств суспільства і більш широкому залученню жінок в життя суспільства. Інформація про становище жінок розосереджена по різних джерелах. Тому фахівцям з університетів, органів державної влади, громадських організацій і структур громадянського

суспільства (таких як профспілки) треба було зробити суттєві зусилля з тим, щоб почати цю масштабну роботу і скласти максимально повне уявлення про гендерні відносини. Крім того, ця діяльність дозволяє створити гарну базу для розробки великих стратегій. Зустрічі, які відбулися під час підготовки доповідей, дозволили сформувати нове покоління жінок, які бажають брати участь в прийнятті рішень, завдяки навичкам, набутим під час підготовки аудиту [21].

Як показує досвід інших країн, велике значення грають також навчальні програми, посібники, семінари. Ось, наприклад, в Хорватії було розроблено програму «Розсіяти страх влади: навчання лідерським навичкам для жінок в місцевих громадах», яка отримала широку підтримку - Фінансування американського посольства, Ради Європи, Європейської комісії, Фонду Фрідріха Еберта, Інформаційного агентства США, Вестмінстерської фундації за демократію та ін.

Особливе місце повинні займати програми заохочення зайнятості та самозайнятості жінок, механізми кредитування жіночого підприємництва, психологічні тренінги з формування адаптивного потенціалу, залучення жінок до різноманітних громадських об'єднань. Актуальність таких програм зумовлена тим, що трансформація гендерних бар'єрів реалізації соціального потенціалу на соціально-психологічному рівні пов'язана, насамперед, із жінками та їх життєвими стратегіями [19, с. 79].

Бельгія: У 2002 році запровадила систему «часового кредиту», де працівниці та працівники мають право взяти відпустку на 1 рік або перейти на часткову роботу без розірвання трудового контракту та втрати соціальних виплат. Ця ж система надає можливість перейти на чотириденний робочий тиждень протягом п'яти років.

Данія: Закон про робочі години надає право працівницям і працівникам вимагати зменшення робочого часу чи можливості для часткової зайнятості без втрати роботи. Така гнучкість надає можливість поєднувати роботу з, наприклад, вихованням дитини, що спонукає 42% працівниць і працівників використовувати саме таку схему.

Ірландія: У 2004 році запровадила День балансу роботи та приватного життя, протягом якого проводяться інформаційні заходи для підвищення обізнаності та розробки політики у цій галузі.

Нідерланди: Робочий тиждень складає 36 годин, при цьому працівниця і працівник можуть «зберігати» невитрачені робочі години чи гроші для подальшого використання. Наприклад, при необхідності працювати 40 годин на тиждень робітниця може отримати зарплатню як за 36-годинну працю, назбиравши таким чином час на подовжену відпустку.

Франція: У 2000 році запровадила закон, за яким робочий час скорочується з 39 до 35 годин на тиждень. Опитування показали, що 60% людей відзначили покращення якості життя після скорочення робочого часу.

Швеція: Сімейна політика сприяє активному заохоченню батька до виховання дитини. 70% чоловіків серед батьків використовують можливість відпустки для нагляду за дитиною, яку було запроваджено у 1974 році. Батьки мають право взяти таку відпустку по 240 днів кожний (390 з цих днів оплачуються на 80% від зарплатні). Існують також відпустки по догляду за хворою дитиною, що надає можливість взяти до 120 днів на рік до досягнення дитиною 16 років. 41% таких відпусток використовуються саме чоловіками.

У Данії конструктивна політика рівної оплати праці була розроблена за допомогою діалогу і побудови партнерських відносин з приватним сектором. З січня 2007 року, всі основні підприємства в Данії повинні збирати статистику по оплаті праці, з гендерної розбивкою. Знання за існуючими розривів в оплаті між жінками і чоловіками призначені для інформування колективних угод та діяльності за місцем роботи. Політичні ініціативи датського уряду з питань рівної оплати праці враховуються в діалозі з компаніями і соціальними партнерами, як визнання того факту, що заохочення рівної оплати відбувається за місцем роботи і за допомогою переговорів про умови колективного договору. Однією з датських ініціатив є Керівництво про рівну оплату праці, що сприяє роботі з питань гендерної рівності та рівної оплати праці за місцем роботи. У цьому посібнику міститься пояснення, чому жінки і чоловіки не заробляють однаково, а також надає практичні поради щодо того, як

підприємства, представники спілок та працівники можуть сприяти рівній оплаті праці. У 2008 році, було опубліковано Корпоративне керівництво по ринку праці, розділеному за гендерною ознакою, як додаток до керівництва про рівну оплату праці, яке ставить за мету орієнтувати підприємства на використання здібностей жінок і чоловіків в найбільш різних робочих функціях [19, с.55].

У Португалії Комісія з питань рівності в галузі праці та зайнятості спільно з іншими організаціями розробила і реалізувала Ініціативу по Переоцінці трудової діяльності для сприяння гендерній рівності в період з 2005 року по 2008 рік. Метою проекту була розробка і перевірка методу оцінки роботи, вільного від гендерної упередженості, сконцентрованого на цінності праці та застосовуваного в різних галузях діяльності. У 2008 році було розроблено Навчальний довідник про рівну оплату праці чоловіків і жінок.

Потім, в 2009 році, Уряд Португалії прийняв новий Трудовий Кодекс, щоб зміцнити правило рівної оплати за рівноцінну працю по відношенню до жінок і чоловіків за допомогою спеціальних положень з питань гендерної рівності та відсутності дискримінації. Комітет з умовами праці працював над поширенням інформації і моніторингом рівності і відсутності дискримінації за місцем роботи і зайнятості. У 2008 році, було проведено 376 перевірок, в результаті яких було видано 120 письмових повідомлень і виставлені штрафи [22].

У Канаді Система податкових пільг на дітей надає стимул жінкам продовжувати працювати, виховуючи дітей. У Канаді жінки становлять непропорційно високу частку осіб з низьким рівнем доходу, займаючи більшість низькооплачуваних і нестандартних посад; більш того, в країні має місце стійкий гендерний розрив в оплаті праці. По суті, Канада ввела Систему податкових пільг на дітей, як засіб ліквідації цього розриву в економічному добробуті жінок, причому в систему продовжують вноситися поновлення, щоб сприяти жінкам в поєднанні роботи і сім'ї. Найбільш помітним прикладом є введення Додаткової Національної Допомоги на Дитину (National Benefit Supplement) для малозабезпечених сімей з дітьми, яка включає, як фінансову, так і інші види підтримки. Останній Звіт про вдосконалення національних пільг підкреслює користь цих пільг, вказуючи, що скорочення числа сімей батьків-

одинаків з низьким рівнем доходу на 9,5 відсотків є результатом роботи Національної Системи Допомоги на дитину.

У Німеччині Допомога на дітей залежить від заробітку і сприяє збільшенню частки батьків, які йдуть у відпустку по догляду за дитиною. У Німеччині після введення допомоги на дітей на період 14 місяців, два місяці з яких не переходять до іншого з батьків, частка батьків, які взяли відпустку по догляду за дитиною, збільшилася з 3,5 % до 16 % за два роки . Більше однієї третини батьків, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, беруть більше двох місяців відпустки, зарезервованого для них[19, с. 81].

Отже, ґрунтуючись на зарубіжній досвід виокремимо декілька дієвих механізмів регулювання гендерної рівності в соціально – трудових відносинах. Найбільш дієвими регуляторами гендерних процесів є економічні методи та інструменти державного впливу. Перш за все, доцільним є формування та реалізація стратегій економічного зростання з урахуванням гендерного чинника, що дозволить регулювати гендерні процеси не відокремлено, а разом з іншими соціальними та економічними процесами. Важливою і вкрай потрібною є розробка низки пріоритетних програм, серед яких:

1) програма розвитку відповідних послуг у сфері професійної зайнятості для жінок, які вступають або повертаються на ринок праці після виконання репродуктивної функції (зменшення податкового тиску на суб'єктів господарювання, надання безкоштовної або пільгової консультаційної допомоги державних служб зайнятості щодо створення схем нових робочих місць з урахуванням різних потреб чоловіків і жінок, вдосконалення державної системи курсів підготовки та перепідготовки жінок, професійної реадaptaції після репродуктивної перерви у трудовій діяльності).

– державна програма забезпечення поєднання сімейних та батьківських обов'язків з підприємницькою діяльністю (методики визначення середнього часу, що витрачений на виконання робіт у домашньому господарстві; впровадження гендерних індикаторів стосовно бюджету витраченого часу на оплачувану та неоплачувану діяльність; здійснення у повному обсязі

фінансування видатків, передбачених на виконання національних програм з охорони материнства і дитинства та соціальної підтримки сімей з дітьми).

Розвиток мережі дитячих установ є, на сьогодні, найважливішим механізмом забезпечення гармонійного поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків. Тому необхідно розвивати широку мережу різних за формою власності дитячих закладів, в тому числі і недержавних. Досягненню цього завдання сприятимуть:

- додаткове бюджетне фінансування розвитку мережі різних за формою власності дитячих дошкільних закладів, доступних для широких верств населення;

- розвиток інституту домашніх вихователів, що надають послуги по догляду за дітьми в домашніх умовах;

- впровадження системи акредитації приватних дитячих закладів, а також обов'язкове підвищення рівня кваліфікації працівників;

- якісний державний контроль над вартістю послуг з догляду за дитиною у дошкільних закладах, інститутах домашніх вихователів тощо.

Вкрай важливим є також подолання стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій, які посилюються низьким професійним статусом та низькими рівнями оплати праці у галузях з домінуючою жіночою зайнятістю та стереотипів стосовно гендерного розподілу сімейних та батьківських обов'язків. Основною умовою залучення чоловіків до традиційно жіночих галузей є зростання престижу відповідних професій (охорона здоров'я, освіта, наука, культура, соціальне забезпечення тощо), що неможливо без підвищення рівня оплати праці в цих галузях. З цією метою пропонується використання інструментарію економічних методів державного регулювання, зокрема підвищення мінімальної заробітної плати, що покращить становище жінок у низькооплачуваних галузях, а також вдосконалення системи оплати праці в державному секторі економіки, зважаючи на домінування жінок серед зайнятих. З цією метою доцільним є встановлення чіткої залежності між рівнем оплати праці, її цінністю та складністю у державному секторі економіки [23, с.140].

Доцільним є впровадження дієвих заходів, що сприятимуть зміні суспільних стереотипів стосовно гендерного розподілу сімейних та батьківських обов'язків. Насамперед, вони спрямовані на створення умов, при яких жінки і чоловіки не лише матимуть право на тимчасову відпустку за сімейних обставин, користування належними пільгами і вихідною допомогою, зміну режиму робочого часу без збитку для розвитку кар'єри і просування по службі, а й користуватимуться ними. До таких заходів варто віднести:

- стимулювання чоловіків брати відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та на період хвороби;

- реалізацію політики у сфері освіти, починаючи з розробки шкільних навчальних програм, підручників та навчальних посібників, спрямованих на зміну стереотипів, що закріплюють поділ праці за ознакою статі;

- державне замовлення соціальної реклами з метою пропаганди позитивного іміджу чоловіка, що виконує сімейні обов'язки та доглядає дитину.

Стосовно жіночого підприємництва, яке потребує підвищеної уваги держави необхідною є розробка спеціальних програм та надання пільг, які б давали можливість жінкам на рівних з чоловіками працювати в конкурентному середовищі. Серед них найбільш дієвими є:

- створення жіночих бізнес-інкубаторів, які вважають одним з найбільш ефективних інструментів підтримки малого підприємництва на початковому етапі його розвитку;

- розробка та впровадження Державним комітетом із питань підприємництва та регуляторної політики системи пільгового кредитування та мікрокредитування для жінок, що мають намір розпочати власну справу;

- розробка та впровадження Державною податковою адміністрацією системи пільгового оподаткування жінок, що мають дітей, і зайняті підприємницькою діяльністю у малому або середньому бізнесі;

- проведення роботи стосовно подолання стереотипів традиційного патріархального суспільства шляхом просвітніх заходів як для жінок, так і для чоловіків щодо реалій гендерної демократії.

Література:

1. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения Т 25 Ч 1 Происхождение семьи, частной собственности и государства: - М: Наука, 1985 г. – С. 98-100
2. Parsons T. Age and Sex in the Social Structure It Essays in Sociological Theory Pure and Applied, 1949 – P. 218 — 232
3. Parsons R. Bales T. Family, Socialization and Interaction Process IT Parsons R., Bales T. // NY The Free University Press, 1956, P. 18 – 32
4. Коллинз Р. Введение в неочевидную социологию (глава V Любовь и собственность) // Антология гендерной теории: Мн Пропилей, 2000 г. – С. 114-141
5. Hartmann H. The un happy marriage of Marxism and Feminism Towards a More Progressive Union H Capital and Class, 1979 – P. 8
6. Norris G. M., Barron R. Sexual divisions and the dual labour market In D L Barker & S Allen (Eds), Dependence and exploitation in work and marriage // New York, Longman, 1976 – P. 92 – 99
7. Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда: Москва: ГУ ВШЭ, 2006, 296 с.
8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу:<http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Словарь гендерных терминов. М. 2002. С.62-65.
10. Л.Н. Тешукова, Е.В. Исакова. Рынок труда Кемеровской области. Равные права! Равные возможности? Новокузнецк: Издательство «Принт – сревис», 2001. С.45-46.
11. Скотт Дж. Гендер: полезная категория исторического анализа // Гендерные исследования, N 5 (2/2000): Харьковский центр гендерных исследований. С. 142-170
12. Рябова, Т. Б. Пол власти: гендерные стереотипы в современной российской политике / Т. Б. Рябова. — Иваново : Иван. гос. ун-т, 2008. — 246 с.
13. Тартаковская И. Карьера женщины в индустрии. //Человеческие ресурсы. 1998. №2. С.37-39.

14. С.Г. Серяков Макроэкономика, курс лекцій - Режим доступу : - http://www.uamconsult.com/book_766_chapter_18_3_Ekonomicheskie_posledstviya_bezraboti%D1%81y_Zakon_Oukena.html
15. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки // Наукові доробки молоді – вирішенню проблем Європейської інтеграції: Збірник наукових статей у. 2 т.- х.: Континент, 2008 Т 2. – 2008. с - 182-184
16. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України : Звіт / Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, С.Ю. Аксьонова, Г.В. Герасименко, І.П. Майданік, Л.Г. Ткаченко, О.В. Лиса та ін. – Київ, 2012. – 107 с.
17. Н.В.Руденко Питання оптимізації регулювання зайнятості в умовах відкритої економіки України // Зовнішня торгівля: право та економіка. – №6. – 2007. – С.120-126.
18. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999. — 288 с.
19. Элисон Е. Вудвард Как достичь гендерного баланса: Брюссельский свободный университет (БСУ): Английское издание Going for gender balance - ISBN 92-871-4901-1. – 2003 г. - 143 с.
20. Bercusson, Brian and Anni Weiler 1998. Innovative agreements. An analysis : equal opportunities and collective bargaining in the European Union (Phase III) Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
21. «Engender» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.engender.org.uk>
22. Ferree, Myra Marx, and Patricia Yancey Martin. 1995. Feminist organisations harvest of the new woman's movement. Philadelphia : Temple University Press.
23. Піжук О. І. Державне регулювання гендерних процесів в соціально – економічному розвитку України: дис. канд. ек. наук : 08.00.03 / Піжук Ольга Іванівна – Ірпінь, 2010. – 156 с.