



*Веспер Л.Л.,
Директор Інформаційно – аналітичного Центру
компанії «Український інтелект», Україна, м. Київ*

Гендерні аспекти молодіжної зайнятості в Україні.

Процеси глобальної економічної інтеграції, що відбувається протягом останнього десятиріччя, несуть за собою збагатіння певних верств населення, надаючи іншим мізерні можливості для розвитку і відчуття захищеності. Нетолерантність та дискримінація жінок супроводжують неоліберальну глобалізацію, поглиблюючи бідність, несправедливість та порушення основних прав людини, серед яких – право на працю та адекватну платню.

Ринок праці в Україні, та у м. Києві, зокрема, як один із принципово важливих показників загального економічного розвитку країни, набуває рис сталості і передбачуваності в умовах завершення переходу до нових економічних відносин**.

У країнах з перехідною економікою, жінки та молодь посідають перші місця серед тих, хто втрачає роботу у періоди економічного спаду, кого виштовхують із секторів із високими темпами росту***. Сучасний український ринок праці не володіє вправними механізмами надання доступу жінкам до професійної перепідготовки, що відповідає вимогам роботодавців, та не забезпечує фінансову спроможність придбання засобів виробництва для створення нових або розширення діючих комерційних підприємств.

Разом із ростом глобальних економічних благ, зростають і нерівномірності у їх розподіленні, у тому числі і гендерна нерівність, що виражається у погіршенні умов праці для жінок, збереженні небезпечних умов праці, особливо у неформальному секторі. В умовах, коли загальні показники зайнятості жінок ростуть, часто проведення послідовної економічної політики не супроводжується підвищенням заробітної платні жінкам, просуванням по службі ті поліпшення умов праці. У багатьох випадках жінкам пропонується неповний робочий день на низькооплачуваній і контрактній роботі без будь-яких соціальних гарантій і без дотримання норм безпеки та гігієни праці. Часто жінок, які щойно поступили на роботу, звільняють у першу чергу та відновлюють в останню *****.

Відомо, що в Україні особливу категорію соціального ризику складають жінки. Проблема дотримання кадрової гендерної рівноваги в Україні відповідно до норм міжнародного права є окремою проблемою, яка потребує додаткового дослідження.

Крім вирішення загальних соціальних-економічних проблем, у тому числі і зайнятості, існує проблема оздоровлення всієї соціальної системи та приведення її у відповідність до вимог світового прогресивного співтовариства, де гендерні підходи складають невід'ємну частку. В Україні

склалася вкрай скупа система соціального захисту молодого спеціаліста, особливо молодій жінки - спеціаліста.

Незалежним моніторинговим центром «Український інтелект»* було проведено соціологічне дослідження «Молодь та її майбутнє на ринку праці», куди, зокрема, був включений і гендерний компонент даної проблеми.

Підвищення загальної економічної стабільності у державі зумовлює структурні зміни на ринку праці і вимагає оперативного перегляду стану цього сегменту ринку на предмет задоволення конституційного права громадян на працю, відповідності попиту/пропозиції на робочу силу та вироблення відповідних рекомендацій відносно тих сегментів, які вважаються незахищеними, - молоді та, зокрема, дівчат – випускниць середніх загальноосвітніх шкіл. Дослідження молодіжного ринку праці, що проводилося у м. Києві, врахувало наступні показники (згідно визначенню МОП)**:

- професійна структура (кількісні/якісні);
- рівень економічної активності (відношення чисельності робочої сили (зайнятих та безробітних за визначенням МОП) до чисельності населення);
- конкурентоспроможність (з огляду на переорієнтацію економіки України на інноваційну модель)**;
- показники зайнятості населення;
- функція працевлаштування безробітних (у даному дослідженні – випускників середніх загальноосвітніх шкіл м. Києва);
- співставлення різних взаємопов'язаних показників для виявлення тенденцій розвитку та розуміння впливаючи на ринок праці факторів;
- форма власності підприємства/організації;
- економічна активність;
- гендерні особливості зайнятості.

Разом з тим, що молодіжний ринок розділяє загальні проблеми, притаманні ринку праці, зокрема, зменшення рівня зайнятості населення у віці 15-70рр.; значне збільшення трудової міграції (так званих «маятникової», «сезонної», «міждержавної» та ін. видів міграції) - з регіонів у столицю, до інших областей, держав, континентів; посилення дискримінації за ознакою статі на ринку праці України, спостерігаються і досить специфічні риси, характерні для даного сегменту. Так, у рамках дослідження було задано, вивчено і враховано гендерні особливості молодіжної зайнятості на ринку праці столиці.

Дослідження виявило низку причин, що заважають впровадженню гендерних підходів у формування державної політики зайнятості:

- відсутність достатньої кількості відповідних статистичних даних щодо даної вікової категорії громадян - 15-18рр.:

- відсутність гендерно розподілених показників та відповідних статистичних даних для даної категорії;
- вплив макроекономічних показників: перехід з галузевого розподілу на види економічної діяльності, проблеми обхвату одиниць спостереження, відсутність показників продуктивності праці, використання міжнародних статистичних класифікацій;
- відсутність гендерної експертизи українського ринку праці.

Названий далеко не повний список проблем, пов'язаних із молодіжним ринком праці загалом та жіночим, зокрема, має ще один бік – це зміна міграційних потоків робочої сили. Жінки та молодь усе частіше стають учасниками внутрішньої, регіональної та міжнародної трудової міграції для виконання різноманітних функцій, займаючись, частіше за все, сільськогосподарською працею, доглядом за домівкою і дітьми та деякими формами розважального бізнесу. Некваліфіковані, неосвічені, злиденні мігранти наймаються на роботу за найгірших умов та стають об'єктами різноманітних зловживань та не можуть скористатися усіма перевагами офіційного ринку праці і захистити свої права*****.

Слід зауважити, що за статистикою ООН, саме дівчата від 16 до 25 років без вищої освіти стають об'єктами торгівлі людьми на міжнародних ринках “живого товару”*****.

За даними дослідження п'ята частина опитаної молоді не бажає робити кар'єру в Україні, тому що не вірить в таку можливість і налаштована до трудової міграції. Один з базових пріоритетів молоді – можливість заробити гроші, 90 % молоді бажають бути успішними, 58% опитаних бачать свій майбутній успіх саме в Україні.



Ринок праці для жінок в Україні набув характерних рис: низькі заробітки, нестабільна зайнятість, непрестижні професії, обмежені

можливості професійного вибору, праця у небезпечних умовах. Україна - єдина країна світу, в якій понад 50 відсотків загальної робочої сили становлять жінки*****.

Ми не можемо не враховувати погіршення загального становища у соціальній сфері в нашій країні (порівняно із 1989р.) - збільшення навантаження на працюючу жінку, зменшення соціальних виплат, виплат за лікарняним, фактичну відсутність безкоштовного навчання та лікування. У зв'язку з цим освоєння професій, що дозволять жінці залишатися вдома, ставати суб'єктом підприємницької діяльності, створювати робочі місця для себе та залучати до праці дітей, багато в чому підвищать показники зайнятості серед жінок та молоді.

У зв'язку із впровадженням інноваційних проектів, новим вимогам до управління на підприємствах, запровадження систем міжнародної сертифікації, широким застосуванням інформаційно – телекомунікаційних технологій, ринок праці змінює свою диференціацію: з'являються нові професії і новий статус працівників. Користувачі, технологи, творці технологій, власники віртуальних об'єктів бізнесу, учасники прийняття рішень через інформаційні мережі, маркетологи та промоутери електронних видів послуг, навчання та ін. – нечувані ще 10 років тому професії швидко завойовують ринки і диктують форми суспільних відносин.

Розвиток високотехнологічних виробництв поряд із впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери життя сучасного суспільства з одного боку надає жінкам нові можливості працевлаштування, з іншого – поглиблює дискримінацію на ринку праці щодо незахищених верств населення, до яких відносяться молодь без професійної спеціальної освіти та жінки. Остання категорія особливо страждає з причини через яку, на перший погляд, має отримувати перевагу – у зв'язку із виконанням однієї з головних суспільно значущих ролей – через репродуктивну функцію. Дуже часто жінка, особливо у молодому віці, позбавлена можливості поєднати конкурентоздатність на ринку праці і можливість народити і доглядати за дитиною. Дуже дивно, що суспільство використовує дітородну функцію жінки як аргумент для дискримінації – це і умова при прийомі на роботу не іди у декретну відпустку, і відмова у оплаті лікарняного листа по догляду за дитиною, і обмеження у кар'єрному рості, і однакові, і навіть гірші умови праці порівняно із тими, що надаються чоловікам*****.

Здається очевидним, що жінка, яка збирається народити, може перенести офіс до своєї домівки, перейти на гнучкий графік роботи або обрати іншу форму виконання своїх робочих обов'язків – головне, щоб її робота була зроблена. Не дивлячись на розуміння переваг організації сучасного офісу, більшість керівників залишають такі можливості тільки у теорії.

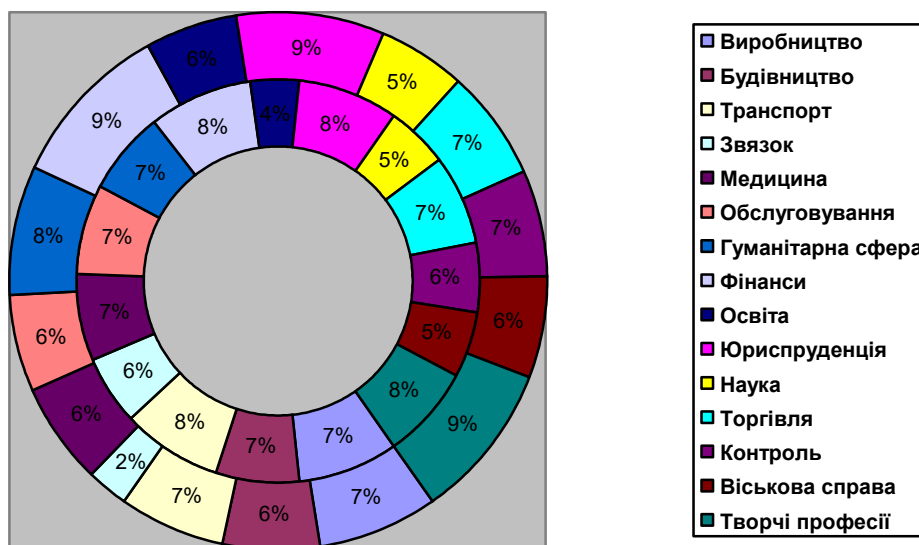
Ці питання тісно пов'язані із впровадженням міжнародних стандартів менеджменту на підприємства, зокрема, із часто згадуваним «соціально відповідальним бізнесом». Це поняття, одним із ключових позицій якого є

дотримання гендерного балансу, міцно засіло у теорію менеджменту «бізнес богеми» - міжнародних корпорацій. Причому гендерні підходи враховують не лише кількість працюючих жінок, молодих спеціалістів або матерів у декретних відпустках. Тут, скоріше, йдеться про відношення до жінки як спеціаліста, якого оцінюють не за статтю, а за тим вкладом, який вона приносить у роботу компанії – у кінцевий результат.

Звичайно, керівництво компанії, що вважає себе соціально відповідальним, буде вважати ганебним не тільки виплату «сірої» зарплатні, але і ухилення своїх співробітників від сплати аліментів на дитину, не говорячи вже про надання «липової» довідки про мінімальну зарплатню з метою економії коштів аліментника. Такі психологічні перекося вважаються ганебними у нормальному соціумі, а на рівні керівництва вони просто недопустимі.

Інші складові поняття «соціально відповідальний бізнес» - облаштування дитсадків для дітей співробітників та віддалених робочих місць для жінок, які є цінними працівниками.

Проведене дослідження показало, також, розподіл професійних преференцій серед дівчат та юнаків, що яскраво демонструє діаграма (внутрішнє коло – юнаки, зовнішнє – дівчата):



Як видно, вибір сфери майбутньої діяльності не залежить від статевої приналежності опитуваних. Піки молодіжних симпатій загалом співпадають як у юнаків, так і у дівчат. Це зумовлено глобальними економічними, соціальними та психологічними змінами, що відбуваються у сучасному суспільстві. Зарплатня і престижність, як найголовніші фактори вибору/невибору професії, суттєво впливають на професійне самовизначення випускників. Перехід до інформаційного суспільства з цифровою економікою, розвиток технологічної бази, яка не вимагає від працівників вкладення значних фізичних зусиль, зрівнює показники професійної

визначеності за окремими професіями/спеціальностями серед юнаків і дівчат у різних сферах економіки.

Потрібно зазначити, що проблема вибору професії а в подальшому і побудови кар'єри багато в чому залежить як від зовнішніх обставин, соціально-економічних умов, суспільних стереотипів, що склалися у суспільстві, так і від суб'єктивних, особистісних властивостей шукача роботи. Ними є продуктивне змагання, суперництво (участь у конкурсах), конкурентна поведінка (підприємливість, наполегливість); привертання уваги до своїх дій або користування допомогою батьків, родичів, друзів, протекцією впливових осіб; використання наявних фінансів, платоспроможної сім'ї; рівня взаємозалежності тіньового та легального ринку праці; рівень особистого розвитку індивіда, можливість поглибленого аналізу навколишньої ситуації, можливих варіантів вибору або метод випробувань і помилок. Якісні методи збору інформації (неформальні бесіди, додаткові питання, анонімні спілкування) виявили низку стереотипів, що панують у «дівчачому» середовищі: «керівні посади все одно належать чоловікам», «просувають гроші і зв'язки, а не розум і здібності», «скільки не вчись, все одно – залишишся обслугою», «розумом важко прбити собі дорогу». Ці та інші вислови демонструють психологічну залежність від соціальних та суспільних стереотипів та розуміння існуючої несправедливості по відношенню до жінок в українському суспільстві.

В цілому, дослідження гендерних аспектів молодіжної зайнятості у м. Києві дозволяє зробити деякі висновки та рекомендації керівному складу компаній:

1. Проводити серед керівників підприємств, менеджерів вищої ланки, психологів, методистів, фахівців, які працюють з молоддю роз'яснювальну роботу щодо Міжнародних Угод, Декларацій, Пактів та доводити до їх відома внутрішні нормативно – правові та регуляторні акти, направлені на усунення дискримінації по статі на ринку праці України.
2. Включати до порядку денного робочих нарад питання про психологію гендерних відносин на виробництві, у відношеннях керівник : підлеглий, між колегіальних, соціальних тощо.
3. Приділяти якнайбільше уваги питанням гендерної кадрової рівноваги, особливо у питаннях виплати однакової зарплатні жінкам і чоловікам за рівноцінну працю, уникнення дискримінації по статі, унормування умов праці жінок, виплат за лікарняними та недопущення першочергового звільнення як дівчат так і молодих людей, законного відшкодування роботодавцями виплат за різними статтями.

Джерела, інформації, які використовувались у дослідженні:

*Соціологічне дослідження «Молодь та її майбутнє на ринку праці», НДР керівник проекту Мерлян Л.Л., ЦНТІ, , держ. реєстр. №010040002249, Київ, 2004р.

** Статистичний щорічник України за 2001 р., таблиця "Індекси основних соціально - економічних показників", стор. 12; Статистичний щорічник України за 2002 р. , таблиця "Індекси основних соціально - економічних показників";

***» Особливості моніторингу соціальної сфери» Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Подолання гендерної та вікової дискримінації на ринку праці в Україні», вид-во Національного університету «Львівська політехніка», Львів, 2006р.

*** Мерялн Л.Л. «Суспільне моделювання», Международный научно-технический журнал Проблемы управления и информатики, 2002, №2, Ин-т кибернетики им. В.М. Глушкова НАН Украины, ин-т космических исследований НАН Украины и НКА Украины

****джерело: Гендерна експертиза українського законодавства., (Київ, 2003 р.)

***** Джерело даних: Інтернет сторінка Евростату – WWW. //europa.eu.int/comm/eurostat. Відмінністю показника рівня зайнятості в інших країнах є те, що розрахунки провадяться відносно всього населення старше 15 років, в той час як за національною методологією для населення у віці 15-70 років.

*****Інтернет видання “Мережа аналітичних центрів України”

***** <http://www.un.kiev.ua/ua/mdg3/> Офіційний сайт представництва ООН в Україні.

***** Становище жінок в Україні: реалії та перспективи. Матеріали парламентських слухань 09 червня 2004р. Видано за підтримки Програми рівних можливостей ПРООН та Шведської Агенції Міжнародного розвитку SIDA

*****Учнівська молодь: соціальні цінності та установки. Вербець В.В, Національний університет "Острозька Академія"
Джерело: мережа Інтернет

