

Семенчук А.
студентка III курсу
юридичного факультету
Тернопільського національного
економічного університету
Науковий керівник: к.соціол.н., доцент
кафедри психології та
соціальної роботи ТНЕУ
Біскуп В.С.

ПРОБЛЕМА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Проблема працевлаштування жінок є досить актуальною. За даними державної статистики відсоток зайнятості жінок працездатного віку становить 63,2%, тоді коли для чоловіків цей показник 72,2% [1]. Причиною такої кількості непрацевлаштованих жінок є те, що до сих пір у суспільстві існує низка обмежень, такі як гендерні стереотипи та культурні норми, що не дають змогу жінкам вільно обирати певну сферу діяльності, котра їм до вподоби.

За проведеним дослідженням у 2018 р. по всій Україні (окрім тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя), з 1520 опитаних чоловіків 69% респондентів вважають, що «найголовніша роль жінки – це піклуватися про власний дім та готувати їжу для своєї родини» [5, с. 71, 116]; 63% вважають, що «зміна підгузків, купання та годування немовлят – обов'язки матері» [5, с. 71]. Нав'язування хибних стереотипів про те, що місце жінки у суспільстві полягає лише у вихованні дітей та веденні домашнього господарства, призводить до того, що жінка починає вважати своїм головним життєвим завданням забезпечення сімейного затишку й догляд за дітьми. Такий стан справ негативно позначається не лише на професійному та особистісному зростанню жінки, але й економіці держави.

Залучення жінок до працевлаштування може стимулювати економічне зростання. Якщо працюватиме така ж сама кількість жінок, як і чоловіків у країні, тоді в ідеальному випадку, збільшення рівня зайнятості принесе в економіку держави до 7 млрд дол. США [4, с. 10].

Іншою причиною низької зайнятості жінок є те, що жінкам біологічно властиве народження дітей, їм необхідно брати перерву після пологів для відновлення сил та доглянути за дитиною. Працевлаштовуючись жінці можуть відмовити через вірогідність піти у декретну відпустку або для того, щоб не оплачувати цю ж відпустку. Незважаючи навіть на те, що у Кодексі законів про працю України за ст. 184 про «Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей», зазначається про «заборону у відмові жінкам щодо прийняття їх на роботу і знижування їх заробітної плати з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років». Проте, це не зупиняє працедавців здійснювати правопорушення [2].

На сьогодні в Україні існують нормативно-правові акти, що захищають права жінок на ринку праці, наприклад ст. 24 Конституції України, яка проголошує забезпечення рівності прав жінок та чоловіків, тобто надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці; створення сприятливих умов для поєднання праці та материнства; забезпеченні спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок [3].

У Кодексі законів про працю України є окрема глава про «Працю жінок», яка включає у себе 13 статей (ст. 174-186), у яких зазначаються гарантії й пільги для жінок, проте у ній виявляються й певні обмеження, які необхідно змінити у Кодексі, оскільки у цій главі не повністю враховується бажання жінок при працевлаштуванні (наприклад, стаття 175, яка не допускає залучати жінок до праці у нічний час) [2].

Для того, щоб залучити більше жінок до праці необхідно:

- 1) збільшити кількість місць у дитсадках (у багатьох випадках саме матері доглядають за дитиною);
- 2) вдосконалити умови у безкоштовних дитсадках (покращити харчування, брати на роботу компетентних та доброзичливих вихователів та удосконалити навчальний матеріал) [4, с. 19];
- 3) частіше наймати жінок старшого віку на роботу, якщо професія не вимагає значного фізичного навантаження;
- 4) запровадити програму для заохочення жіночого підприємництва (надавати консультацій щодо запровадження підприємництва та фінансову допомогу) [4, с. 25];
- 5) запровадити жорсткі покарання проти підприємств, фірм та установ, які обмежують доступ до роботи вагітних жінок та матерів без поважних підстав;
- 6) ініціювати програми, націлені на подолання тендерної дискримінації та стереотипів.

Як зазначалося, найголовнішою причиною усунення жінок від активного трудового життя є гендерні стереотипи, які є джерелом їхньої дискримінації, упередженого ставлення за ознаками статі. Руйнація стереотипів та різноманітних гендерних викривлень у громадській свідомості, запровадження продуманої соціальної політики на засадах рівності прав та обов'язків є шляхом до суспільства у якому панують взаємоповага, врахування інтересів різних соціальних груп й спільнот, шанобливе ставлення до кожної особистості.

Підсумовуючи, можна вказати, що незважаючи на наявність нормативно-правових актів, які захищають права жінок, необхідно докладати немало зусиль для зміни сучасного становища у сфері зайнятості жінок.

Список використаних джерел

1. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2019 році. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/eans/znsmv2019_u.xls
2. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Конституція України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. с. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
4. Михайлишина Д., Кобернік О., Солтисьяк Р. Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки. Центр економічної стратегії. 2019. 29 с.
5. Сучасне розуміння маскуліності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок. UNFPA Ukraine. Київ. 2018. 128 с.
6. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. № 4. 2015. С.72-76.
7. Брич В. Я., Смачило І. І. Соціальна відповідальність вітчизняних підприємств. *Технологический аудит и резервы производства*. 2014. Т. 5. №. 2. С. 36-39.
8. Брич В.Я., Федірко М.М., Артемчук Т.О. Трансформація організаційної структури енергокомпанії. *Економічний аналіз*. 2017. Т. 27. №. 3. С. 166-172.
9. Брич В. Я., Борисьяк О. В. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія "Економіка". 2017. Вип. 2 (50). С. 172-179.
10. Білоус Л. Й., Брич В. Я. Місце робітничих кадрів у структурі людських ресурсів. *Сталий розвиток економіки*. Міжнародний науково-виробничий журнал. 2015. № 3 (28). С. 11–17.
11. Брич В. Я., Борисьяк О. В. Вплив депресивних ринків праці на управління персоналом підприємств. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2016. № 21 (10). С. 60–65.
12. Brych V., Borysiak O., Brych B. Digital marketing of energy service companies' personnel in the context of socio-economic development // Strategies for sustainable socio-economic development and mechanisms their implementation in the global dimension : collective monograph / edited by M. Bezpartochnyi, in 3 Vol. // VUZF University of Finance, Business and Entrepreneurship. Sofia : VUZF Publishing House «St. Grigorii Bogoslov», 2019. Vol. 3. P. 309-317.