

Розділ 11.

ГЕНДЕРНІ ВІДНОСИНИ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Зміни в економічному та соціальному житті суспільств, що відбувалися протягом XVIII-го, XIX-го та XX-го сторіч, набули особливої значущості в другій половині XX століття і значно трансформували соціальні ролі жінок і чоловіків, суттєво вплинули на традиційні уявлення про них, ввели гендерні питання в проблемне поле економічної науки.

Загальними підходами вивчення гендерних аспектів економіки стали:

- визнання та схвалення суспільством єдиного різновиду роботи, а саме оплачуваної праці;
- наявність розподілу праці за статевою ознакою;
- специфіка жіночої участі в економічній діяльності;
- моделі соціальної політики, як ключові механізми розподілу та перерозподілу соціальних та економічних ресурсів.

Гендерний вимір економіки ґрунтується на наявності розподілу економічних ресурсів між групами людей залежно від їх статі, а також розподілу відповідальності за благополуччя людей між родиною (як домогосподарством), ринком та державою. Економічні системи суспільств визначаються конкретною конфігурацією “сім’я-держава-ринок”, характерною для певного суспільства, у їх розподілі відповідальності за благополуччя людей.

Дослідження проблем гендерної економіки велися у межах трьох основних підходів. Це неокласичний аналіз, марксизм і його течії (неомарксизм, радикальний та соціалістичний фемінізм) та інституціоналізм.

Кожен з цих напрямів економічної думки розглядає гендерні відносини, що виникають в суспільстві, на власному проблемному полі. *Неокласичний* напрямок вивчає економіку домогосподарства, економічний розподіл сімейних обов’язків, проблеми

прийняття рішення про вихід на ринок праці, причини дискримінації жінок на ринку праці, економічні аспекти шлюбних відносин та репродуктивної поведінки. *Марксизм* традиційно досліджує взаємозв'язок патріархатного устрою суспільства та капіталізму як системи експлуатації, чинники та сфери прояву гендерної нерівності, загальні причини та форми експлуатації жінок (*неомарксизм, радикальний та соціалістичний фемінізм*). Представники наймолодшої течії економічної теорії – *інституціоналізму* – розглядають роль держави у вирішенні гендерних проблем, проблеми соціальної політики в ній.

Сукупність цих течій та наданих ними інтерпретацій гендерних відносин окреслює коло проблем, які розглядає гендерна економіка.

Домашнє господарство як об'єкт дослідження гендерної економіки: неокласичний підхід. Основні положення неокласиків моделюють економічну поведінку індивіда згідно з “чоловічими” цінностями, серед яких, як основні характеристики, *егоїзм* (домінування власних інтересів); надання індивідом переваг тим чи іншим благам (*корисність*); раціональність поведінки (*максимізація корисності*), тобто такого розподілу індивідом власних коштів для купівлі різних благ, щоб максимізувати власне задоволення (при цьому система переваг має суто суб'єктивний характер); *обмеженість ресурсів* для задоволення власних потреб і, відповідно, вимога здійснювати вибір. Така абстрактна модель “людини економічної” сприяла ігноруванню неокласиками гендерної проблематики аж до 60-х років ХХ сторіччя.

Теоретичний прорив у неокласичному напрямку досліджень здійснив Гері Беккер, чий праці присвячені економіці домогосподарства (сім'ї), дискримінації на ринку праці та шлюбній поведінці. Він запропонував “нову економіку домашнього господарства”, де сім'я розглядалась не тільки як пасивний споживач ринкових товарів, а й активний виробник “продукції” – якими є їхні споживчі потреби. Скажімо, попит виникає не на холодильник, а на можливість довше зберегти продукти.

Г. Беккер увів в обіг поняття людського капіталу, тобто вкладу робітника при виході на ринок праці (витрат на освіту, поліпшення здоров'я, вироблення професійних навичок, підвищення культурного рівня, пошук роботи). Здійснюючи ті чи інші витрати, індивід очікує в майбутньому на додатковий прибуток у вигляді більшої заробітної плати, кращого робочого місця тощо, чим і пояснюється запровадження й використання терміна “капітал”. Надалі *концепція людського капіталу* охопила не лише професійні навички, а й сформовані позаринковим середовищем, зокрема сім'єю.

Як обирає сім'я технології виробництва споживчих благ? Насамперед це залежить від доходу сім'ї й часу, які є в розпорядженні її членів. Прибуток сім'ї та час її членів суттєво впливають на вибір нею технології виробництва споживчих благ. Таке виробництво можна здійснювати за допомогою різних технологій: наприклад, прати білизну можна вручну, а також за допомогою пральної машини. Цінність часу оцінюється за ціною, яку слід заплатити, якщо домашню працю виконуватимуть наймані працівники. Відповідно, рішення кожного члена сім'ї про витрати свого часу на домашню (неоплачувану) працю чи на оплачувану поза домом залежить від співвідношення його прибутків з цими двома видами праці.

Традиційні уявлення про гендерні суспільні ролі міститимуть думку про те, що загалом жінки поступаються чоловікам в обсягах накопиченого “ринкового” людського капіталу (освіти, фахових навичок, індивідуальних здібностей тощо). Тому для сім'ї вигідна зайнятість чоловіка на ринку праці, а жінки – в домашньому господарстві. Однак ця ситуація за останнє сторіччя дуже істотно змінилася: і зростання рівня освіти й кваліфікації зайнятих у домашньому господарстві (передовсім жінок), і їх зросла зайнятість на ринку оплачуваної праці призвели також і до “подорожчання” їх безоплатної праці вдома. У наслідку різко міняються й гендерні моделі зайнятості: рішення про те, кому з подружжя лишатися вдома, а кому працювати поза домом, стало неоднозначним.

Цінність кожного з подружжя залежить від можливості продукувати певні сімейні блага. При цьому принципом вибору шлюбного партнера може бути подібність чи відмінність. Прикладом обрання шлюбного партнера за принципом подібності чи взаємодоповнення може бути однакова освіта. Прикладом вибору за відмінністю є шлюб заможного чоловіка і незаможної жінки (чи навпаки). За цих умов дешевий час низькооплачуваного партнера буде використаний для створення неринкових благ, а інший максимізує прибуток у ринковій сфері. Слід відзначити, що вибір шлюбного партнера за принципом відмінності значно посилює гендерну спеціалізацію в накопиченні певного різновиду людського капіталу. Зокрема, інвестиції в людський капітал жінки будуть пов'язаними з вихованням дітей та веденням домашнього господарства, а чоловіка – з накопиченням ринкового капіталу, характеристиками, що в майбутньому підвищать його продуктивність на ринку праці чи в ринкових видах діяльності.

Спростування протягом сторіччя суспільного й економічного розвитку тези про неконкурентність жіночої робочої сили показує, що витрати на освіту чоловіків і жінок не повинні й не розрізняються з погляду їх доцільності. Залучення жінок до суспільного виробництва, зростання їхнього освітнього рівня, що супроводжується подальшим зростанням вимог до якості життя, призвели до зниження народжуваності, появи й поширення неповних родин, трансформації інституту сім'ї та шлюбу. Всі ці тенденції змінили доцільність гендерної диференціації інвестицій у людський капітал. Зі зростанням статусних позицій жінок у суспільствах поступово збільшується й збільшуватиметься надалі участь чоловіків у веденні домашнього господарства.

Аналізуючи середні сім'ї в розвинутих країнах, Т. Шульц дійшов висновку, що зміна економічних умов життєдіяльності безпосередньо впливає на зміну економічного мислення. В суспільстві змінюються погляди на шлюбний вік, кількість дітей, віковий розрив між ними, гендерний розподіл домашніх обов'язків тощо.

Емпіричні дослідження доводять існування тісного зворотного зв'язку між народжуваністю та кожним додатковим роком навчання матері за умов первинно низького освітнього рівня: чим вищий рівень освіченості жінок, тим нижчою буде народжуваність. По-перше, найвищу цінність у процесі виховання дітей протягом перших років життя відіграє час матері. Надалі зростає вартісний складник “ціни” дитини, пов'язаний з її освітою, охороною здоров'я та витратами на її побут. По-друге, зміна життєвих умов зумовлює виникнення ефекту заміщення кількості дітей у сім'ї їх “якістю”. По-третє, інвестиції в “якість” дітей зростають зі збільшенням сімейного доходу.

Соціо-економічні підвалини гендерних відносин: марксистський підхід. Гендерні відносини марксизм розглядає крізь призму теорії класів. Відповідно, причини дискримінації жінок (найповніше викладені в роботі Ф. Енгельса “Виникнення сім'ї, приватної власності і держави”, 1884 р.) та умови їх звільнення бачаться в марксизмі через ліквідацію класового, зокрема капіталістичного суспільства. Відносини власності, як першопричина гендерної нерівності в суспільстві, є такими, що ґрунтуються на економічній залежності жінки й пануванні над нею її чоловіка, єдиного годувальника сім'ї (за Ф. Енгельсом, “домашнє рабство”). Отож шляхами подолання підневільного становища жінки є зміна відносин власності у межах всього суспільства (а боротьба за звільнення жінок — частина боротьби за звільнення робітничого класу).

Залежність жінки від чоловіка можна подолати за умови залучення жінки до суспільного виробництва. Передусім слід розв'язати саме проблему усупільнення домашньої праці, що досягається при переході до соціалізму. Всю домашню працю, від ведення домашнього господарства до догляду за дітьми та їх виховання, слід вивести за межі сім'ї й перетворити на суспільну галузь праці. Саме так можна подолати об'єктивні економічні й соціальні основи гендерної нерівності.

Реалізувати цю модель гендерної рівності мала відповідна внутрішня політика Радянського Союзу. Її здійснювали декіль-

кома шляхами. По-перше, законодавчо було встановлено рівність статей у всіх сферах життєдіяльності. Досить швидко ухвалили законодавчі акти, які визначали (декларували) рівність чоловіків і жінок в усіх сферах зайнятості. По-друге, ліквідовано економічну (а багато в чому й виховну) функцію сім'ї через створення мережі громадських пралень, їдалень і дитячих закладів, які мали звільнити жінку від домашньої праці. По-третє, тривало орієнтування на максимальне залучення жінок до суспільного виробництва, де проголошувався принцип рівності жінок і чоловіків.

Однак через низку причин ці надії на досягнення гендерної рівності в СРСР не виправдались. Сформувалась гендерна сегрегація професійних галузей (домінування жінок у сферах громадського харчування, охорони здоров'я, швейній і легкій промисловості, освіті; чоловіків – у важкій промисловості тощо). За надзвичайно низького рівня життя в країні розвиток громадського обслуговування на новій організаційній і технологічній базі не зміг забезпечити суттєві зміни в жіночій зайнятості. Подальше зростання рівня освіченості радянських жінок та максимальне можливе підвищення рівня їх оплачуваної зайнятості призвели до подвоєння традиційного навантаження жінок.

Натомість західні суспільства вбачали забезпечення гендерної рівності в посиленні батьківської відповідальності через перерозподіл домашніх обов'язків у подружжі та жорстке засудження фактів дискримінації.

Викладені вище положення класичного марксизму тому активно критикували як феміністки, так і в подальшому представники гендерних підходів за ігнорування власної динаміки гендерних відносин і зведення соціальних суперечностей винятково до класових. Однак і марксизм, і його новітні течії лишаються впливовими в концептуальному аналізі гендерних суспільних відносин.

Марксистський фемінізм. У рамках марксистського напрямку сформувалася така його течія, як марксистський фемінізм. Серед сучасних феміністських дослідників, що працюють у цю-

му теоретичному напрямку, можна назвати Хайді Хартман, Айріс Янг, Христіан Дельфи, Елі Зарецькі, Ненсі Фолбр та інших. Серед їхніх основних концепцій слід назвати концепцію “сімейного способу виробництва” і розгляд інституту сім’ї як способу мінімізації витрат на відтворення робочої сили.

Ця концепція ґрунтується на понятті патріархатного способу виробництва. У її межах розглядається класовий поділ суспільства на продуктивний клас (жінки, які працюють удома, ведучи домашнє господарство) та непродуктивний клас (чоловіки, які привласнюють результати праці своїх дружин). Експлуатація жінок не пов’язана з тим, яку саме роботу вони виконують у домашньому господарстві. Ця експлуатація виникає вже тому, що працюють жінки вдома. Вихід за межі домашнього світу роблять лише чоловіки, тоді як жінки, залишаючись у межах будинку та домашнього господарства, стають неоплачуваними працівниками своїх чоловіків.

Недоліком цієї концепції є те, що існують значні, суттєві відмінності всередині кожного з цих класів (жінок і чоловіків, відповідно). Зокрема, не всі жінки є домогосподарками, а концепція “сімейного способу виробництва” залишає поза увагою жінок, що працюють у суспільному секторі економіки. Подібні відмінності наявні й між чоловіками.

Сім’я як спосіб мінімізації витрат на відтворення робочої сили. Цю концепцію запропонували представниці марксистського фемінізму. Хоча вони (як і радикальні феміністки) теж розглядають сім’ю як головне джерело жіночої підпорядкованості, але тлумачать це підпорядкування як наслідок потреби капіталу у використанні безоплатної домашньої праці жінок. Отож жінки-домогосподарки не одержують заробітної плати, а перебувають “на утриманні” своїх чоловіків, які працюють. Подібна модель “оптимізує” процес відтворення робочої сили за рахунок мінімізації витрат. Тобто суспільство дістає вигоду від нерівного поділу праці за статтю всередині сім’ї.

Концепція трудового процесу. Ця концепція ґрунтується на деяких сучасних тенденціях економічного розвитку. Зокрема, згідно з нею, в умовах сучасного монополістичного капіталізму

відбувається зниження кваліфікаційних вимог до багатьох робочих місць. Основну частину цих менш кваліфікованих робіт починають виконувати жінки. По-друге, змінюються відношення між домашнім господарством і ринком: багато товарів, які сім'я виготовляла раніше самостійно, тепер вона починає купувати. Внаслідок цього суттєво зменшуються обсяги домашньої праці.

Отже, жінки дістають змогу долучитися до оплачуваної праці. Внаслідок цих двох процесів рівень фахової зайнятості жінок зростає, а рівень зайнятості чоловіків знижується, оскільки їх витіскають з кваліфікованих робіт. У цьому сенсі суспільні процеси рухаються до зближення рівнів зайнятості чоловіків і жінок.

Принципово *інший підхід до проблем сімейного розподілу праці закладений в економічній теорії інституціоналізму*. Як показав Т. Веблен, у сучасному суспільстві звільнення дружини від ринкової праці має передусім символічне, а не економічне значення, бо є найефективнішою демонстрацією соціального статусу чоловіка.

У 80-ті роки інституціоналісти, не погоджуючись із неокласичним аналізом гендерної економіки, розробили власні принципові засади, ґрунтовані на теорії зниження трансакційних витрат (кооперації між членами родини). За цією теорією, сім'я існує як інститут підтримки довготривалих відносин, зменшуючи ризики при накопиченні специфічного "сімейного" капіталу. Тому розподіл праці поміж подружжям може не відповідати ідеалові доцільності, як це пропонували розглядати неокласики. На цей вибір впливають і неекономічні чинники, що уможливають усталення дисбалансу трудового навантаження на кожного з членів подружжя.

До чинників цього дисбалансу належать: поява дітей, різні ступені особистісного авторитету, система емоційної залежності тощо. Та, не зважаючи на визнання неекономічних чинників і їх суттєвого впливу на розподіл праці в сім'ї, інституціоналісти все ж дотримуються думки, що вона є результатом мінімізації трансакційних витрат у межах укладеного "контракту" між подружжям.

Домашня й оплачувана праця: проблема зіставлення. Неоплачувана (“домашня”) праця, як ми бачимо, в усіх розглянутих підходах і концепціях постає як одна з важливих проблем гендерної економіки загалом. Розгляньмо її детальніше.

Чи має оплачуватися домашня праця? Якщо так, то як її оцінити?

З погляду “нової економіки домогосподарств” проблеми зіставлення домашньої та ринкової праць не існує. До сфери домашньої праці належить поняття ціннісно-ринкових еквівалентів праці, виробництва товарів і послуг. І в радянських, і в західних марксистських джерелах цю проблему трактували неоднозначно. З одного боку, стверджувалося, що застосування трудової теорії вартості у некапіталістичному суспільстві неможливе, а отже, для економічної системи домогосподарства не можна визначити ні суспільно-необхідного робочого часу, потрібного для виконання тієї чи іншої роботи, ні впливу організації праці, ні виробничих параметрів. З іншого боку, використання для аналізу таких термінів, як “робочий час” та “заміщення праці”, тверджень про можливість їх порівняння з прибутком / заробітною платою, дозволяє зробити висновок про можливість визначення експлуатації в домогосподарстві (Фолбре, 1982; Хен, 1988).

Кількісно оцінити домашню працю (а також працю з догляду за дитиною та її виховання) можна, використовуючи концепцію витрат на “підготування людини”, стверджує Сові. Витрати на “вирощування” дитини (калькуляція “собівартості” людини) оцінюється через обсяг недоотриманого валового внутрішнього продукту через те, що виробнича діяльність працівника змінюється на батьківську. Враховуючи вплив рівня життя, смертність у молодих вікових групах, багаторівневість у підрахунках витрат (сімейний, національний рівні), можна оцінити витрати на людину з погляду витрат, необхідних для підтримки або продовження існування індивідуума (або з погляду очікуваного результату від вкладання, тобто виробленого ним продукту).

Повний перелік витрат охоплює: витрати на фізичні потреби, фактичні витрати на дитину (в родині певної соціальної групи чи верстви) та суму додаткових витрат, необхідних для того,

щоб рівень життя не погіршився після народження дитини. Витрати оцінюють у грошових та фізичних одиницях (роки праці), хоча тут виникають певні ускладнення через невідповідність номінальної та реальної вартостей грошей.

Дослідники-феміністи також роблять певні спроби оцінити “невраховану” домашню працю жінок, базуючись на концепціях національного доходу. Однак досі немає остаточного й усталеного погляду щодо необхідності оплати домашньої праці, праці з догляду за дитиною. Зокрема, ідея, за якою домашня праця має оплачуватися, є концептуально привабливою, однак поки що малоздійсненою. В сучасних умовах господарювання реальнішим є врахування цієї проблеми в державній соціальній політиці, зокрема компенсація родині витрат при народженні дитини (виділивши як один із напрямів домогосподарської праці народження та виховання дітей).

Аналіз домогосподарських чинників дозволяє оцінити вплив сімейних та професійних ролей на поведінку людини залежно від її статі. Такі гендерні ролі розподілені між чоловіками й жінками асиметрично. Зокрема, для жінок традиційно високим є попит на виконання ними сімейних ролей, які обмежують професійні. Зворотна тенденція характерна для чоловіків: підвищений попит на професійну роль дає їм змогу скоротити час на виконання своїх сімейних обов’язків. Найбільше на рівень *жіночої зайнятості* впливають соціо-статеві ролі.

Підсумуємо проблеми, які виникають навколо домашньої праці жінок. Оскільки домашня праця жінок із відтворення людини та обслуговування сім’ї не оплачується, її не враховують у системі національних розрахунків та при обчислюванні валового національного продукту. Це породжує складну економічну проблему, пов’язану з недоврахуванням трудового внеску жінок в економічний розвиток тієї чи тієї країни. Її наслідком є соціально-економічні проблеми, пов’язані зі сприйняттям жінок як неповноцінних і другосортних робітників на ринку праці, неврахуванням у соціальних і державних програмах та програмах зайнятості частини жіночого населення, зайнятого в домашньому господарстві.

Жінки та чоловіки на ринку праці. Гендерний аналіз публічної сфери найчастіше розглядається через призму виниклих на ринку праці відносин. Цей аспект опрацьовано в теоретичних розробках неокласиків і марксистів.

Основною гіпотезою є те, що домогосподарство – це джерело “неспроможності” жінки в умовах ринкової конкуренції. Ринкові сили спрямовані на зниження дискримінації, але рішення, що їх приймають усередині домогосподарства, породжують нову її хвилю. З одного боку, наявність домогосподарства безпосередньо обмежує жінку, орієнтуючи її на роль “берегині”, з іншого – саме так обмежується й попит на жіночу робочу силу. Зокрема, гендерні стереотипи щодо “чоловічих” і “жіночих” ролей впливають на роботодавців, які переносять соціо-статеві стереотипні відносини з домашньої сфери на професійну. Жінка сприймається працедавцями як невігідна працівниця, обтяжена сімейними турботами.

Гендерний аналіз зайнятості в сучасній Україні має певні особливості, пов’язані з трансформаціями суспільного життя й соціальними та економічними проблемами, які їх супроводжують. Вже перші результати ринкових перетворень в Україні показали, що їх вплив на жінок і чоловіків різний.

Зокрема, обсяги репродуктивної діяльності, пов’язаної з виконанням сімейних функцій та домашньої роботи, здійснюваних передовсім жінками, зросли, а продуктивної – знизилася. Жінки народжують і потребують соціальних послуг та соціальної допомоги. Підприємці, відповідно, не зацікавлені в таких робітниках, які ускладнюють їм організацію праці та функціонування виробництва. Загалом ринкові перетворення призвели до того, що в жінок зменшилися можливості доступу до сфери оплачуваної зайнятості.

Тому поняття “дискримінація” стає ключовим у гендерному аналізі ринку праці України. Статтею 1 Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок дискримінація визначається як “...будь-яке розмежування, ізоляція або обмеження... людських прав і фундаментальних свобод жінок у політич-

ній, економічній, соціальній, культурній, цивільній або будь-якій іншій сфері, незалежно від сімейного стану...” Дискримінація на ринку праці виникає тоді, коли до окремих працівників, за однакових показників продуктивності, ставлення є різним через їх належність до різних соціально-демографічних груп.

Розрізняють декілька видів дискримінації: в оплаті праці, при наймі на роботу, при скороченні персоналу, при просуванні на посадах, у підвищенні кваліфікації.

Ринкові перетворення в Україні супроводжувалися зменшенням кількості зайнятих, що пов'язано не з демографічними проблемами, а з кризовим станом економіки (хоча зменшення обсягів виробництва значно перевищували обсяги вивільнених працівників). Враховуючи вплив елементів ринкового господарства на рівень зайнятості, коливання в її рівнях можна пояснити кількома причинами. По-перше, ринок змінює моделі прибутків і заробітків, зокрема немає “межі” зарплати і законодавчої заборони сумісництва, змінюється процес формування заробітної плати, легалізуються інші джерела доходу: дивіденди за акціями, відсотки з власності тощо. У сім'ї виникає можливість існувати на заробітки одного з членів подружжя; змінюється сама структура доходів родини.

Ринковий розвиток економіки ефективніший не тільки з погляду розподілу ресурсів, але й з погляду реалізації бажаної моделі поведінки. Тому окремі фахівці припускають, що частина працівників, які залишили ринок праці, просто реалізовувала бажану модель поведінки. Однак останній чинник не слід розглядати узагальнено, оскільки ринкова економіка формувала свої бар'єри для реалізації індивідом бажаної моделі поведінки. Крім того, в період ринкового розвитку економіки виникає явище безробіття і саме жінки стають першими кандидатками на звільнення.

Процеси звільнення з роботи та закриття робочих місць, що масово відбулися в Україні в середині 90-х років, є гендерно забарвленими. Серед вивільнених жінки становили понад половину, а дискримінація в сфері праці з прихованої перетворилася на явну. Зокрема, за статистичними даними 2002 р., жінок звільня-

ють не лише з традиційно “жіночих” галузей, як-от освіта (78% вивільнених – жінки), охорона здоров’я (74%), готелі та ресторани (77,8%), а й з промисловості (60,7% вивільнених – жінки), де чисельність зайнятих жінок не перевищувала й половини всіх зайнятих.

Патріархатний суспільний устрій сформував стереотип нормального сприйняття ситуації, коли в жінки немає роботи. Аналіз незайнятих за галузями економіки свідчить, що найбільше з-поміж них раніше працювали в промисловості, торгівлі та громадському харчуванні. Штат незайнятих у цих галузях зазвичай поповнюється за рахунок жінок. Це видно з таких даних, як частка жінок у загальній кількості безробітних, що перебували на обліку в службі зайнятості. Найвищою вона стає в таких галузях, як фінансування та страхування, кредитування, пенсійне забезпечення – 82,8%, освіта – 78,9%, охорона здоров’я – 81,3%. Тобто “жіночі галузі”, відповідно, і втрачають “жінок”. Така масова диспропорція звільнення жінок, безумовно, є дискримінаційною.

До середини 90-х рр. досить поширеним був інший вид дискримінації в сфері зайнятості, що називається “*дискримінацією на рівні переваг*” (коли підприємці беруть на роботу переважно чоловіків). Це було добре видно з аналізу преси, де досить часто траплялися оголошення про пошук робітників переважно чоловічої статі. І зараз трапляються оголошення, де віддається перевага тій чи іншій статі, але раніше їх кількість була значно більшою.

Дискримінація цього типу є свідомою поведінкою роботодавця, через яку він готовий нести втрати. Роботодавець, що впроваджує дискримінацію на рівні переваг, муситиме жертвувати частиною свого прибутку заради реалізації своєї схильності до цього. Це пояснюється тим, що він повинен пропонувати потенційним кандидатам вищу за ринкову заробітну плату, оскільки обирає працівників на обмеженому сегменті ринку праці, не зважаючи на ту його частину, де знаходяться дискриміновані ним працівники (жінки/чоловіки).

Після 1998 р. скорочення жіночої зайнятості уповільнилось. За останні чотири роки частка зайнятих жінок у загальній кільк-

кості зайнятих України залишається досить високою, і майже постійною – 48,6% – 48,7%, відповідно, чоловіків – 51,4 – 51,3%. Тобто жінки становлять майже половину всього зайнятого населення, що є порівнюваним показником з країнами Центральної та Східної Європи (ЦСЕ). Зокрема, в країнах ЦСЕ частка зайнятих жінок загалом зберігається на рівні 47% у Болгарії; 46% – у Словенії; 45% – у Словаччині та Польщі й 44% – в Чехії, Угорщині та Румунії. Однак видима стабілізація в рівнях зайнятості жінок пов'язана не стільки зі зменшенням дискримінації на ринку праці або підвищенням конкурентності жінок, як із галузевими структурними зрушеннями. Тобто більшу частку зайнятих спостережено не в галузях індустріального й аграрного виробництва, а в галузях інфраструктури та сфери послуг, де переважно працювали жінки. Слід зазначити, що останніми роками жінки більше представлені в таких видах діяльності, як оптова й роздрібна торгівля (від 55,3% у 1999 р. до 57,7% у 2001 р.); фінансова діяльність та операції з нерухомістю, здавання в оренду 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.). Найменша частка зайнятих жінок характерна для будівництва, де представництво жінок дедалі знижується (від 25,1% у 1999 р. до 19,5% у 2001 р.). Зайнятість жінок досягає найвищого рівня у віці 40-44 роки (78,9% у 2002 р.), а в чоловіків – це вік 30-34 роки (80,9% у 2002 р.). Такий пізній пік зайнятості жінок пояснюється традиціями українського суспільства, за якими жінки рано одружуються й народжують дітей, тому саме після сорока, коли діти підростають, зайнятих жінок на ринку більше.

Серед видів діяльності, де переважає чоловіча праця, виділяються водії й машиністи рухомого обладнання, працівники гірської, металорізальної та машинобудівної промисловості. Жінки мало представлені серед керівників органів влади й управління, водночас спостерігається відносно переважання кількості жінок серед спеціалістів середньої ланки із середнім рівнем кваліфікації та поміж некваліфікованих працівників.

Дуже чітко проявляється кількісна перевага чоловіків, особливо при розгляді гендерного складу керівників підприємств і органів виконавчої влади. Практично в усіх видах економічної діяльності жінок на вищих щаблях менше, ніж чоловіків. За даними Держкомстату (обстеження: “Базовий захист населення України”, травень 2002 р.) частка жінок на вищих управлінських посадах у промисловості становила 20,2 відсотка, а в сільському господарстві вона залишається на рівні 9,5 відсотка. Найвища частка жінок працює на керівних посадах у невиробничих галузях.

Для опису подібних явищ нерідко використовується термін “скляна стеля”, який характеризує ситуацію, що, попри формально рівні можливості для обох статей, є безліч неформальних, “невидимих” бар’єрів, що перешкоджають просуванню жінок щаблями посадової ієрархії. Цей термін використовують американські дослідники для опису ситуації, що виникає в юридичних фірмах, академічній медицині, а також у великих корпораціях, де просування жінок на вищі щаблі управлінської структури гальмуються методами прихованої дискримінації. Водночас є й інше пояснення замалої представленості жінок на вищих щаблях управлінської влади: воно полягає в тому, що жінки рідше за чоловіків готові пожертвувати будь-чим заради кар’єрного зростання. У спробах допомогти жінкам “розбити скляну стелю” були запропоновані різні програми. Вони передбачають зменшення робочого навантаження на жінок після народження дитини, семінари, спрямовані на розвиток спроможностей лідерства тощо.

Найяскравіше ця тенденція проявилася в сфері державної влади, де особливо чітко простежується “пірамідальна” структура зайнятості жінок на різних владних рівнях (чим вищий рівень органу управління, тим менша частка жінок серед керівних працівників). Аналогічна гендерна “піраміда влади” характерна й для всіх інших владних структур на різних рівнях. При цьому на нижніх щаблях частка жінок стабільно перевищує 80%, тоді як на верхніх – рідко сягає 30%.

Все це є проявом гендерної професійної сегрегації. *Професійна сегрегація за ознакою статі* – стійка тенденція опанування

людьми (чоловіками й жінками) різних професій, посадових позицій і видів діяльності, залежно від їхньої статі. Розрізняють два складники професійної сегрегації: горизонтальну та вертикальну. Під *горизонтальною* професійною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за видами діяльності й професіями, під *вертикальною* – нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії. Максимально високий рівень горизонтальної сегрегації відповідає ситуації, коли галузі та професії чітко розподіляються на “чоловічі” й “жіночі”.

Теоретичні підходи до поняття “професійної сегрегації” варіюються залежно до поглядів представників різних соціальних і економічних шкіл. Аналізуючи різні напрямки, можна виділити різноманітні підходи до цього питання. На думку марксистів, розподіл соціальних ролей кожної статі може бути або заданим первинно, або бути результатом примусів, нав’язаних економічною (капіталістичною) експлуатацією. Професійна сегрегація є продовженням впливу розподілу чоловічих і жіночих ролей, їх статусу в домогосподарстві, у суспільному житті, перенесеного в професійну структуру. За поглядами неокласиків, професійна сегрегація виникає внаслідок дії чинників попиту та пропозиції на ринку праці: індивідуальних конкурентних переваг чоловіків і жінок як раціональних виробників і споживачів. Думка феміністів полягала в тому, що розміщення жінок у сфері зайнятості здійснюється внаслідок чоловічого тиску в суспільній і приватній сферах. Представники Кембріджської групи науковців вважали основними причинами широкий вплив чоловічого менталітету на зайнятість жінок в економічній, соціокультурній, сімейній сферах.

На українському ринку праці професійна сегрегація проявляється навіть через кількість жінок, працевлаштованих у галузі економіки. Зокрема, державна служба зайнятості найчастіше працевлаштовувала зареєстрованих безробітних жінки у такі галузі: фінансування, страхування та пенсійне забезпечення (76,2% у 2000 р. та 77,1% у 2001 р.), охорона здоров’я, фізична культура й 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.

Спробуємо тепер розкрити співвідношення між гендерною сегрегацією та відмінностями в заробітній платі чоловіків і жінок. Як показують статистичні дані, рівень професійної сегрегації чоловіків і жінок безпосередньо пов'язаний із диференціацією в оплаті їхньої праці. Практично у всіх країнах світу чітко проявляється тенденція до концентрації жінок у галузях і професіях із нижчим рівнем оплати праці. Чи слід це розуміти, що існує причинний зв'язок, який поєднує ці два феномени, і якщо так, то якої форми він набуває? Дослідники, що вивчали особливості гендерної сегрегації в зайнятості на основі аналізу міжпрофесійних відмінностей у заробітній платі, виявили три найважливіші закономірності:

- по-перше, дійсно існує від'ємна кореляція між представленістю жінок у певній професії та розміром середньої заробітної плати;
- по-друге, співвідношення заробітної плати чоловіків і жінок позитивно корелює з часткою жінок. Інакше кажучи, чоловіки все ще заробляють більше за жінок майже в кожній з професій, хоча відмінності є меншими в тих професійних групах, де переважають жінки;
- нарешті, “чоловічі” сфери зайнятості подані переважно найпрестижнішими професіями. Водночас фемінізовані професії охоплюють традиційні професії сфери послуг (медсестра, лікарі-терапевти, вчителі початкової й середньої школи).

Однак, хоча сам факт відмінностей у заробітках між чоловічими й жіночими професіями безсумнівний, оцінювання *масштабів* розриву в заробітках виявляється складнішим. Річ у тім, що міжгалузеві відмінності в заробітках є результатом не лише професійної сегрегації, але й пов'язані з відмінностями в кваліфікації чоловічої й жіночої праці, в режимах праці, у можливій продуктивності праці, в умовах праці, так само як і ефекти, пов'язані з наявністю дискримінації. Процес, що породжує ниж-

чу оплату праці жінок, навіть якщо жінки й чоловіки мають однакові професійні навички, може набувати одну (або обидві) з двох форм.

Перша, *модель винятку*, полягає в тому, що жінок систематично не допускають до високооплачуваних професій і наймають лише для заповнення низькооплачуваних вакансій. У цьому разі заробітна плата не формується на основі ринкового механізму, оскільки не враховує реальної пропозиції праці в межах тієї або іншої професії.

Друга форма, *модель переповнювання*, оснований на тому, що на рівні найму не відбувається дискримінації жінок і вони можуть найматися на будь-які роботи, зокрема й престижні та високооплачувані. Однак із часом їх витискають з цих робочих місць і заміщують чоловіками. Отже, жінок систематично вивільнюють з кращих та привабливіших посад і найчастіше залучають до менш привабливих робочих місць (у цьому разі привабливість роботи визначається не тільки заробітком, а й іншими чинниками, наприклад, престижністю, соціальним статусом тощо).

Ця модель припускає, що ставки заробітної плати за кінцевим рахунком детермінуються ринковими силами, але пропозиція праці жінок штучно занижується в престижніших секторах зайнятості та професійних групах. Така практика призводить до збільшення пропозиції жіночої праці в менш привабливих секторах (тобто виникає *ефект переповнювання*) й відповідного зменшення ставок оплати праці порівняно з рівнем, що був би в протилежному випадку.

Водночас заробітна плата зростає в привабливіших секторах внаслідок зниження пропозиції жіночої праці. Крім ефектів, пов'язаних із практикою найму й трудової мобільності чоловіків і жінок, можна виявити взаємозв'язок розмірів заробітної плати з режимами зайнятості. Річ у тім, що чоловіки й жінки мають тенденцію вибирати робоче місце з різними режимами роботи. Жінки частіше зайняті в тих професіях, де можлива часткова зайнятість, тоді як чоловіки частіше працюють у режимі повної зайнятості, що, відповідно, призводить до різниці в оплаті праці.

Як показали дослідження фахівців Колумбійського та Стенфордського університетів, чоловіки й жінки з дипломами магістра бізнесу й адміністрації мають рівні початкові ставки оплати праці, однак вже за 7 років жінки на 40% відстають від чоловіків. Цих відмінностей не можна пояснити тим аргументом, що жінки не мають достатнього досвіду, щоб зайняти високу посаду й отримувати відповідну зарплату. Якою ж щодо цього є ситуація в Україні? Зокрема, в економіці України, за даними 2001 р., співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків становило 69,7 відсотка. Аналізуючи розмір середньої заробітної плати жінок та чоловіків, можна зробити висновок, що платня жінок є нижчою в усіх галузях, де превалює жіноча праця. Наприклад, найвища частка зайнятих жінок характерна для сфери соціального забезпечення (87,2% до середньо облікової чисельності працівників галузі) середня заробітна плата жінок становить 93,6% від чоловічої, у фінансуванні, кредитуванні, страхуванні (70,6% зайнятих) – 61,4%; громадському харчуванні (81,3% зайнятих) – 67,1% середньої заробітної плати чоловіків; торгівлі (65,3% зайнятих) – 71,1% заробітної плати чоловіків.

За основні чинники, що впливають на нерівність оплати праці в економічній теорії, прийнято вважати вік, освіту, професію, час і досвід роботи. Але, як свідчать результати зарубіжних дослідників, якщо навіть нівелювати вплив вище перелічених чинників, різниця в платні жінок і чоловіків залишається. Виникають “незрозумілі” відмінності внаслідок дискримінаційної поведінки роботодавців, які можуть платити жінкам менше, ніж чоловікам, хоча ті мають однакові характеристики з погляду продуктивності (“поточна дискримінація”).

Підтвердженням поточної дискримінації на українському ринку праці можуть бути відмінності в оплаті праці зайнятих в одній галузі чоловіків і жінок. Особливо цікавим є той факт, що в галузях зі зростаючим рівнем оплати праці (фінанси, торгівля тощо), чоловіки активно й успішно конкурували з жінками, внаслідок чого кадровий склад цих галузей маскулінізувався. Де заробітна плата мала тенденцію до зниження, такої конкуренції не спостережено.

Гендерні відмінності в оплаті праці призводять до того, що сім'ї, очолювані жінкою, або неповні (без чоловіка) вірогідніше можуть опинитися за межею бідності. За дослідженнями науковців, найбіднішими сім'ями є неповні, де в дитини є лише один з батьків (або взагалі їх немає), і в 89 випадках зі 100 такі сім'ї – це сім'ї з самотньою матір'ю. Не враховуючи навіть психологічного навантаження, яке відчуває самотня жінка з дитиною, розглянемо лише економічні наслідки розпаду сім'ї. Зокрема, 88,5% бідних сімей (межу бідності прийнято розглядати за міжнародними стандартами, тобто це 75% медіанного рівня сукупних витрат на душу населення) в Україні – це сім'ї, де діти не мають батька.

Фемінізація бідності є однією з найгостріших соціально-економічних проблем у розвинутих країнах. Наприклад, у США починаючи з 80-х років XX століття спостерігається стрімке зменшення гендерного розриву в оплаті праці, що обумовлюється передусім випереджальним зростанням рівня освіченості та кваліфікації жінок, і водночас – тенденція до фемінізації бідності (зростання частки жінок серед бідного населення). Це пояснюється насамперед щораз більшою нестабільністю шлюбів, зростанням розлучень і збільшенням кількості неповних сімей та народження позашлюбних дітей. Для неповних сімей, де в більшості випадків єдиним годувальником залишається жінка, ризик злиденності є набагато вищим, ніж для сімей з двома годувальниками. Парадоксально збільшення ризику бідності для жінок пов'язане з посиленням їхніх позицій на ринку праці, і, як наслідок, зростає нестабільність сучасної сім'ї. Це доводить, що економічні позиції жінок не обов'язково пов'язані безпосередньо з рівнем оплати їхньої праці і що сім'я (й наявність дітей) є вирішальним чинником перерозподілу доходів.

Оцінюючи адаптаційні можливості жінок на ринку праці, слід порівняти рівень їхньої освіченості з чоловічим. Освітній рівень економічно активного жіночого населення¹ досить висо-

¹ До економічно активного населення згідно з міжнародними стандартами належить зайняте та безробітне населення у віці 15-70 років.

кий, але економічна активність жінок, що мають повну вищу освіту, постійно знижується. Зокрема, 1999 р. цей показник становив 78,9%, 2002 р. – 77,5 відсотка. Отож можна зробити висновок, що хвиля скорочень та безробіття охопила дипломовану частку жіночої робочої сили, що, відповідно, знизило конкурентність жіночої робочої сили, погіршило її якість. Все це яскраво ілюструє статистика безробіття². Рівень безробіття жінок з повною вищою освітою є вищим порівняно з чоловіками. Статистичний аналіз безробіття на повному ринку праці свідчить, що 2002 р. рівень безробіття для осіб з вищою освітою становив 6,2% економічно активного населення для жінок та 6,1% – для чоловіків. Але рівень безробіття жінок, які мають базову загальну освіту, є нижчим за чоловічий з подібною освітою (7,7% – жінки та 10,1% – чоловіки), що можна пояснити двома причинами: по-перше, жінки погоджуються на будь-яку роботу; по-друге, не маючи достатнього рівня освіти, жінки реалізуються як домогосподарки. Але, на думку Рощина С.Ю., вибір бути зайнятою або домогосподаркою залежить не від рівня освіти та стану здоров'я жінки, а від роду занять чоловіка. Частина незайнятих жінок добровільно обрала статус домогосподарки, частину домогосподарок лише умовно можна назвати такими, оскільки вони час від часу мають підробітки. Ще одна група домогосподарок – це жінки, які хочуть працювати, але втратили надію на роботу. Але ця класифікація досить умовна, всі ці групи не мають чітких кордонів і частково накладаються одна на одну. Найважливіше питання, яке слід враховувати, це добровільність обрання статусу домогосподарки. У нашій країні тільки-но зароджується культура домогосподарок. Престиж домашньої праці дуже низький. Саме матеріальна залежність дружини від чоловіка стає стійким приводом для конфлікту в цих сім'ях. Ще один привід для конфліктів – розподіл гендерних ролей. У наших умовах усе

² Тут надаються статистичні дані обсягів безробіття, визначеного за обстеженнями домогосподарств відповідно до стандартів Міжнародної організації праці.

благополуччя жінки-домогосподарки ґрунтується винятково на добрій волі її чоловіка. Чоловік відчуває свою владу, і тому в сім'ях "нових багатих" іноді відроджуються найжорсткіші патріархальні моделі взаємовідносин.

Отже, з одного боку, дискримінація в сфері зайнятості виштовхує певну частину жінок за межі ринку праці, з іншого – потребує додаткової зайнятості. Нині вирішальну роль відіграють економічні чинники. Заробітна плата жінок залишається істотною частиною доходів сім'ї, й економічні умови найчастіше змушують жінку погоджуватися на будь-яку оплачувану роботу. Сім'я з двома годувальниками досі є економічною необхідністю практично на всіх етапах життєвого циклу, тому жінка мусить поєднувати роботу з домашніми обов'язками. Найпоширенішим статусом зайнятості для населення України залишається зайнятість за наймом (87,6% зайнятих – жінки), і навіть для чоловіків цей статус є привабливішим (88,4%). Однак жінки становлять більшу частку серед зайнятих як неоплачувані працівники в сім'ї (2,2% зайнятих жінок порівняно з 1,4% зайнятих чоловіків), так і самозайняті (9,6% зайнятих жінок, і лише 8,8% зайнятих чоловіків). В українському суспільстві роботодавців-чоловіків значно більше (1,4% зайнятих), ніж роботодавців-жінок (0,6%).

Протягом останніх років Уряд України вжив різноманітних заходів щодо створення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Досі основна увага зосереджувалася на розв'язанні соціальних проблем, зокрема на наданні допомоги з догляду за дітьми. Встановлено 11 видів допомоги, переважна більшість яких спрямована на захист жінок і дітей (серед них допомога у зв'язку з вагітністю та пологами, допомога на дітей віком до 3-х років, виплата малозабезпеченим сім'ям та самотніми матерями, багатодітним сім'ям, з догляду за дитиною-інвалідом та інші. Соціальні пільги, надані жінкам, роблять їх порівняно з чоловіками менш вигідними працівниками, тому важливо, щоб ці пільги не перешкоджали працевлаштуванню жінок і не робили б жінку "соціальним інвалідом". У новому сімейному законодавстві акценти зміщено з надання допомоги лише матерям з дітьми на надання допомоги сім'ям з дітьми. На наш погляд, це є одним з перших

кроків до усвідомлення суспільством проблеми розподілу відповідальності за виховання дітей у сім'ї, що дозволить підвищити рівень конкурентності молодих жінок – працівниць на ринку праці.

Переорієнтація на ліберальну модель ринку часто автоматично сприймається як стимул до скорочення зайнятості жінок – їх розглядають як головний зайвий ресурс робочої сили. В перші роки становлення ринку праці та початку реєстрації безробітних у пресі й наукових виданнях багато писали про “безробіття з жіночим обличчям”. Уявлення про “жіноче обличчя” безробіття склалося на основі даних про чисельність і склад безробітних, зареєстрованих в установах державної служби зайнятості. Порівняння рівнів зареєстрованого безробіття свідчить, що протягом 1998-2002 рр. рівні безробіття жінок і чоловіків змінювалися непропорційно. Зокрема, для чоловіків рівень зареєстрованого безробіття зменшився 2002 р. порівняно з 1998 р. на 0,07 відсоткових пункти і досяг рівня 2,65% працездатного населення, то для жінок цей показник зріс на 0,2 відсоткових пункти і становить 4,93 відсотка.

Водночас, за даними обстежень домогосподарств щодо економічної активності, рівні безробіття серед жінок та чоловіків були майже однаковими. Рівень безробіття жінок на повному ринку праці становив, за даними 2002 р., 10%, а чоловіків – 10,3% економічно активного населення. Ці розбіжності пояснюються психологічною схильністю жінок до реєстрації безробіття, можливістю або очікуваннями на отримання певних соціальних пільг.

Дані про гендерну структуру безробіття в країні, зібрані під час проведення обстежень домогосподарств, не є однозначними. Наприклад, згідно зі стандартами МОП (Міжнародної організації праці) до безробітних належать ті, хто активно шукав роботу протягом останніх двох тижнів (коли проводиться таке обстеження) та готовий стати до роботи найближчим часом. Такі критерії безробіття є предметом серйозної феміністичної критики. Зокрема, більшість людей, які не чинять активних дій у пошуку роботи, найчастіше є жінками, які підпадають до категорії зневідених, тобто економічно неактивних осіб. Однак для України, в

умовах ринкових перетворень пасивність дій може бути наслідком об'єктивних чинників: брак робочих місць у регіоні, невпевненість у власних силах, невміння шукати роботу, недоступність служби зайнятості, проживання в монофункціональних регіонах, де основні підприємства обмежують діяльність.

Хоча тенденція до зменшення гендерного розриву в рівнях безробіття очевидна, безробіття, особливо жіноче, досі є складною проблемою і загострюється такими негативними явищами на ринку праці України: зростанням вторинної та неформальної зайнятості, повсюдним поширенням прихованого безробіття та зайнятості в неформальній економіці.

Сам термін “неформальна економіка” вперше використано в дослідженні К. Харта, виконаному на замовлення Міжнародної організації праці. Вивчаючи трудові стратегії міського населення, він виділив “формальні” та “неформальні” джерела одержання прибутку і показав, що хоча неформальна економічна діяльність впливає зі звичайної ринкової логіки, вона все ж має цілу низку особливостей, які відрізняють її від формального сектора.

Від кінця 70-х років терміни “неформальна економіка” та “неформальний сектор” широко використовуються в економічній літературі. Проте зміст самого поняття досі є об'єктом живих дискусій. Згідно з офіційним визначенням МОП до сфери неформальної діяльності належать “професійна діяльність – як основна, так і вторинна зайнятість, яка забезпечує прибуток і здійснюється на постійній основі поза легальними, регульованими контрактними зобов'язаннями”. Очевидно, що подібне визначення далеко не є достатнім для того, щоб зрозуміти сутність цього складного й суперечливого явища.

У кінці 90-х років поширеним явищем було використання роботодавцями адміністративних відпусток, так званого прихованого безробіття (застосування державною владою адміністративних бар'єрів призвело до штучного зменшення обсягів прихованого безробіття). Нині використання цієї форми прихованого безробіття заборонено українським законодавством, однак роботодавці

вдаються до інших форм, наприклад, відпустки за власним бажанням, особливо в містах із моноструктурою виробництва.

На думку науковців, приховане безробіття існує завдяки зацікавленості в його збереженні в усіх учасників економічного процесу. Держава таким чином економить свої кошти на виплати допомоги через безробіття, адміністрації підприємств використовують ситуацію для різноманітних господарських зловживань, служби зайнятості мають менший обсяг роботи. Але тих самих працівників, які знаходяться в адміністративних відпустках, така ситуація влаштовує, вони очікують на зміну економічної ситуації. Передусім така пасивна поведінка дає змогу уникнути пошуків роботи, зусиль і витрат часу на перекваліфікацію. А головне, втрата заробітків у разі скороченого робочого графіка або неоплачуваної відпустки компенсується вивільненням часу, який робітники можуть використати для реалізації стратегії виживання: вторинної зайнятості, підробітку, виконання неврахованих офіційно замовлень у робочий час на робочому місці.

Гендерна структура вторинної зайнятості свідчить про наявність чіткого розподілу на жіночі й чоловічі види діяльності. При цьому чоловічі (водій на власному авто, ремонт автомобілів, побутової техніки, будівельні та ремонтні роботи) оплачуються краще за жіночі (няня, догляд за хворими, приготування їжі, прибирання квартир тощо). Ці дані свідчать і про те, що регулярну додаткову роботу чоловіки мають частіше, ніж жінки, вони навіть частіше займаються продажем і перепродажем речей та продуктів (що суперечить усталеному стереотипові). Тобто як у формальному, так і в неформальному секторах економіки жінка знаходиться на дні піраміди зайнятості.

Однією з найефективніших стратегій виживання для жінок стала трудова міграція за кордон у розвинені країни. Жіноча міграція має певні особливості як стосовно соціально-демографічних характеристик, так і щодо мотивації міграційної поведінки, вимог до соціального захисту мігрантів. З контингентом жінок-мігранток пов'язане широке коло питань, обговорюваних в усьому світі, що стосуються зайнятості жінок у так зва-

них “сферах ризику” (шоу-бізнес, ресторанне обслуговування), сексуальній експлуатації жінок-мігранток, проституції в країнах в’їзду. Гострота цих питань зростатиме у зв’язку з нерозробленістю правової бази міграції, слабкою інтегрованістю нашої країни в світовий ринок праці, міжнародні трудові, фінансові, правові відносини.

Активне зростання кількості жінок у складі робочої сили супроводжувалося розробленням антидискримінаційного міжнародного законодавства. Міжнародна організація праці прийняла низку конвенцій і рекомендацій щодо забезпечення нормальних умов праці для чоловіків та жінок. Визначається низка конвенцій, дія яких спрямована на заборону використання жіночої праці на важких роботах, у нічний час.

Щодо впровадження антидискримінаційного законодавства слід виділити Конвенцію № 156 (1981 р.) та Рекомендацію № 165 (1981 р.) про трудящих із сімейними обов’язками, основною ідеєю яких є забезпечення рівності статей та регулювання правових положень чоловіків і жінок, які поєднують професійні й сімейні ролі.

У преамбулі Конвенції МОП № 156 є посилання на Конвенцію ООН 1979 р. про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, де сказано, що “для досягнення повної рівності жінок і чоловіків необхідно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві та сім’ї” (п. 6). Конвенція розкриває зміст поняття “трудящі із сімейними обов’язками” – це працівники, які мають ці обов’язки стосовно дітей, котрі перебувають на утриманні, коли такі обов’язки обмежують можливості їх підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності (ст. 1., п. 1).

У статті 3 вказано, що досягнення цілковитої рівності для жінок та чоловіків, цілі національної політики кожного члена Організації праці мають полягати в тому, щоб особи з сімейними обов’язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це і не були дискримінованими й, наскільки це можливо, гармонійно поєднували б

професійні та сімейні обов'язки (п. 1). При цьому держава повинна створити умови для вільного вибору роботи (ст. 4а). У цій конвенції наголошено на необхідності органам влади стимулювати розвиток інформації та освіти, що сприяє ширшому розумінню спільнотою проблем трудящих із сімейними обов'язками, а також формування суспільної думки, що сприятиме розв'язанню цих проблем (ст. 6).

Основні положення Конвенції 156 про трудящих із сімейними обов'язками можуть застосовуватися національним законодавством через колективні угоди, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємств, у будь-який інший спосіб (ст. 9).

Рекомендація № 156 (1981 р.) трудящих із сімейними обов'язками наголошує на значущості проведення спеціальних досліджень за різними аспектами зайнятості працівників із сімейними обов'язками, визначення потреби в закладах з догляду за дітьми та надання допомоги сім'ям з метою отримання інформації для розроблення дієвої політики (ст. 11а, 24а, б), а також розвитку освіти, що сприятиме спільній участі чоловіків і жінок у виконанні сімейних обов'язків, дозволяючи тим самим краще виконувати свої професійні та сімейні обов'язки (ст. 11б).

Особливо відзначається необхідність поліпшення умов праці та якості трудового життя робітників, що виконують сімейні обов'язки, за рахунок скорочення тривалості робочого часу, зокрема й ненормованого трудового часу, використання гнучких форм зайнятості, періодів відпусток і вихідних (ст. 18а, б).

Відзначається потреба в особливому захисті працівників із сімейними обов'язками, зайнятими на неповний робочий день, тих, хто працює вдома. Підкреслено необхідність контролю за умовами праці, соціального захисту та можливості переходу на робочі місця з повною зайнятістю (ст. 21.1, 21.2, 21.3).

Отже, національна політика зайнятості при формуванні тих чи інших заходів має формуватися згідно з антидискримінаційним міжнародним законодавством.